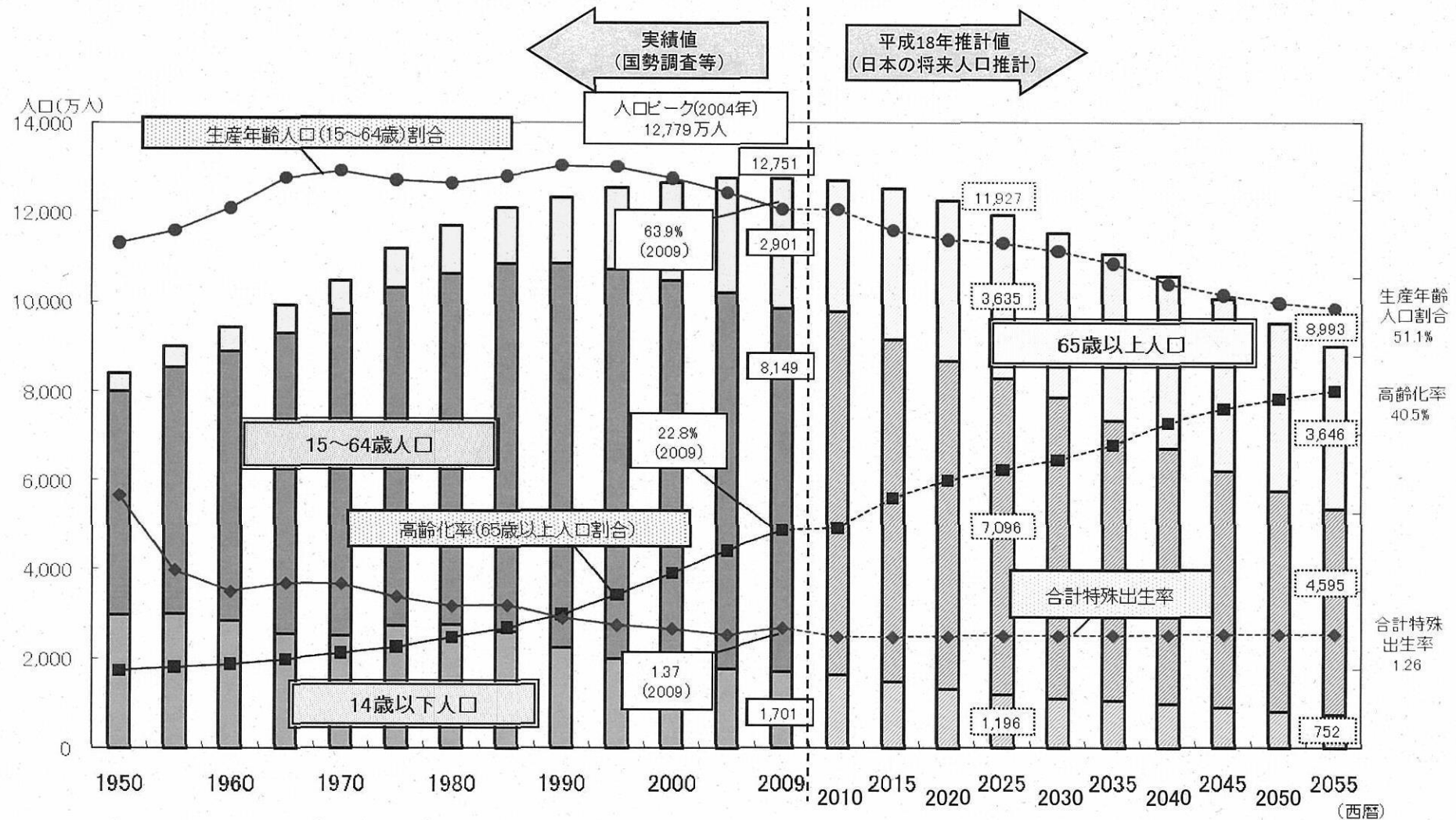


第9次職業能力開発基本計画 参考資料

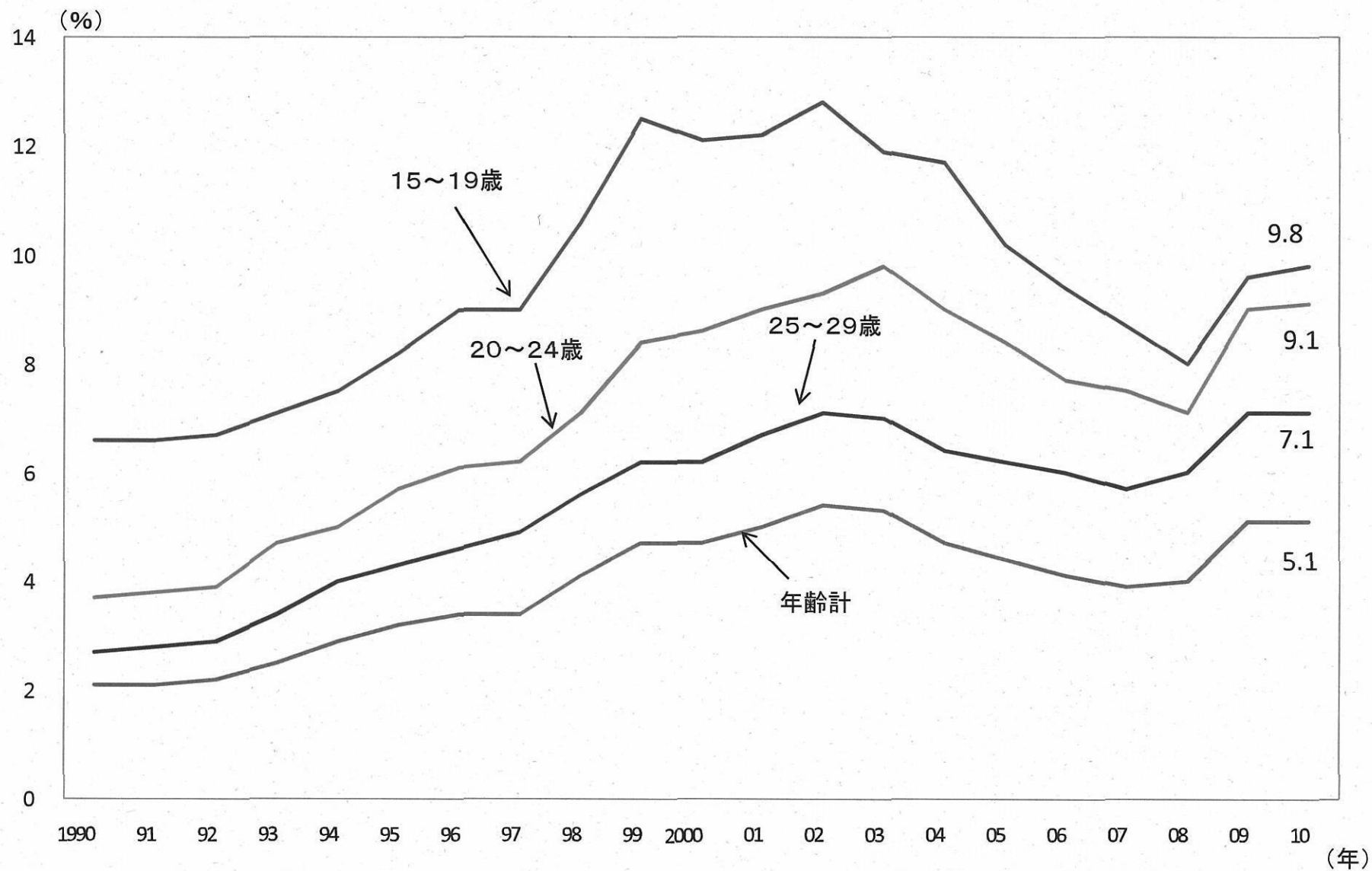
我が国の人口推移

- 我が国の人口は2004年にピークを迎え、減少局面に入っている。2055年には9000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている。



(資料出所)総務省統計局「国勢調査」、総務省統計局「推計人口(年報)」、厚生労働省「人口動態統計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)中位推計」

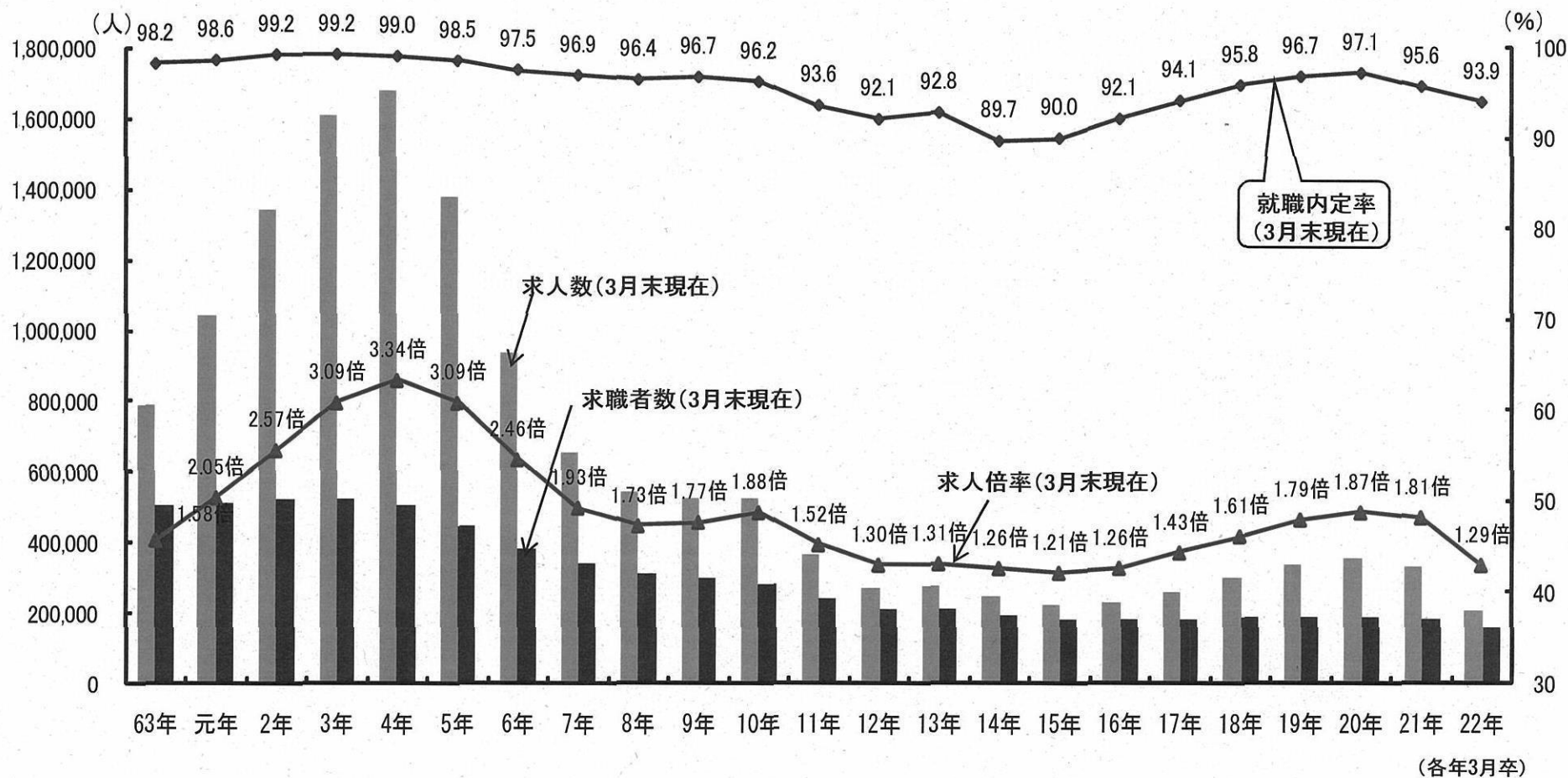
若年完全失業率の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

新規高校卒業者の求人・求職状況の推移

- 今春の新規高卒者の就職環境は、非常に厳しい状況（3月末現在）。
- 就職内定者数は14万4千人となり、前年同期に比べ15.6%減少。
 - 就職内定率は93.9%となり、前年同期を1.7ポイント下回る。
 - 求人倍率は1.29倍となり、前年同期を0.52ポイント下回る。



(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

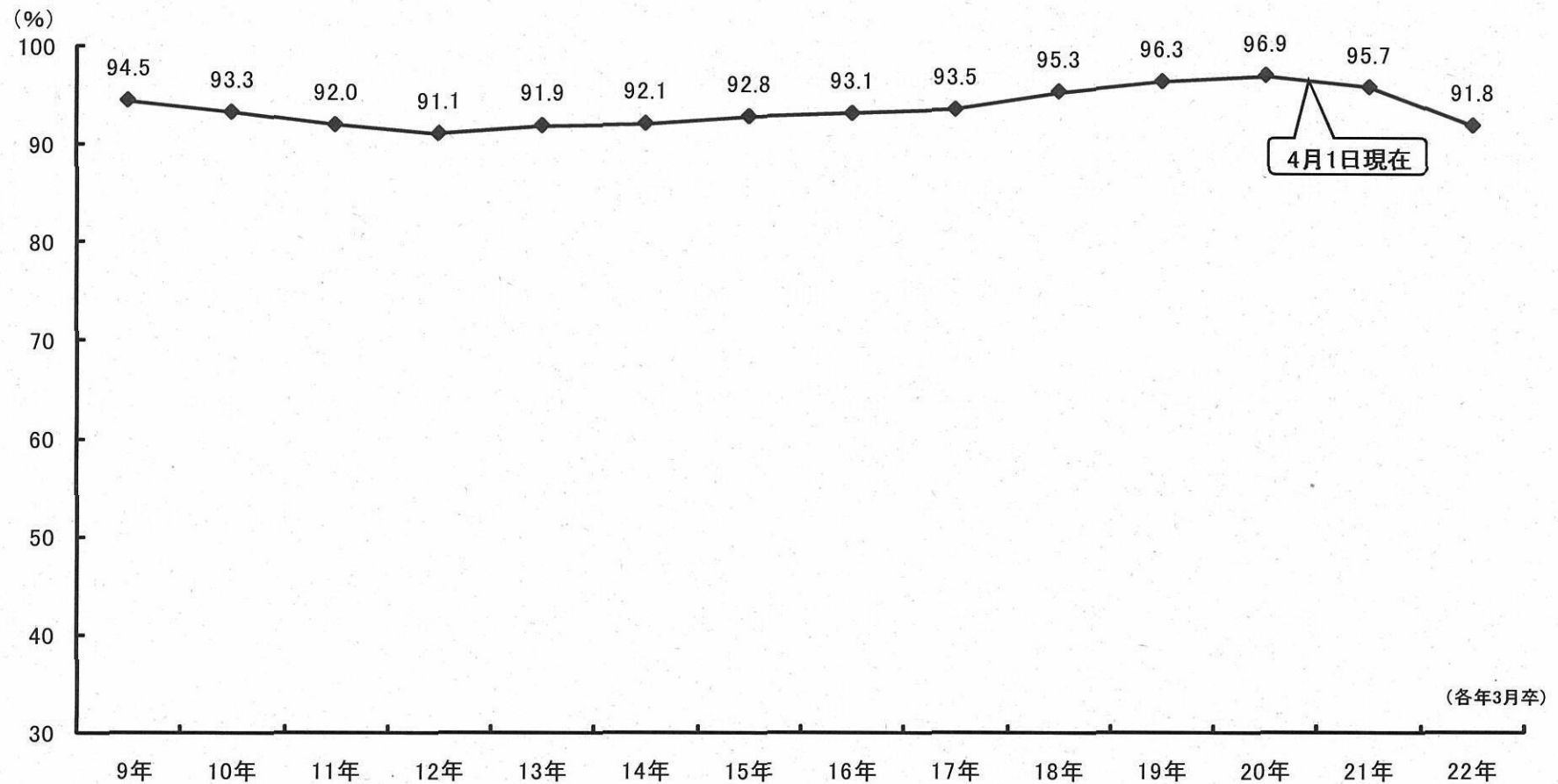
(注) 求職者数とは、学校又は公共職業安定所の紹介を希望する者の数

新規大学卒業者の就職状況の推移

- 今春の新規大卒者の就職環境は、厳しい状況（4月1日現在）。
- 就職内定率は91.8%となり、前年同期差は3.9ポイント減。

（参考）就職内定者数（推計値）は34万4千人で、2月1日現在から2万人増加。

（注：学校基本調査（速報値）により卒業予定者数を推計した上で、就職内定者数を推計）



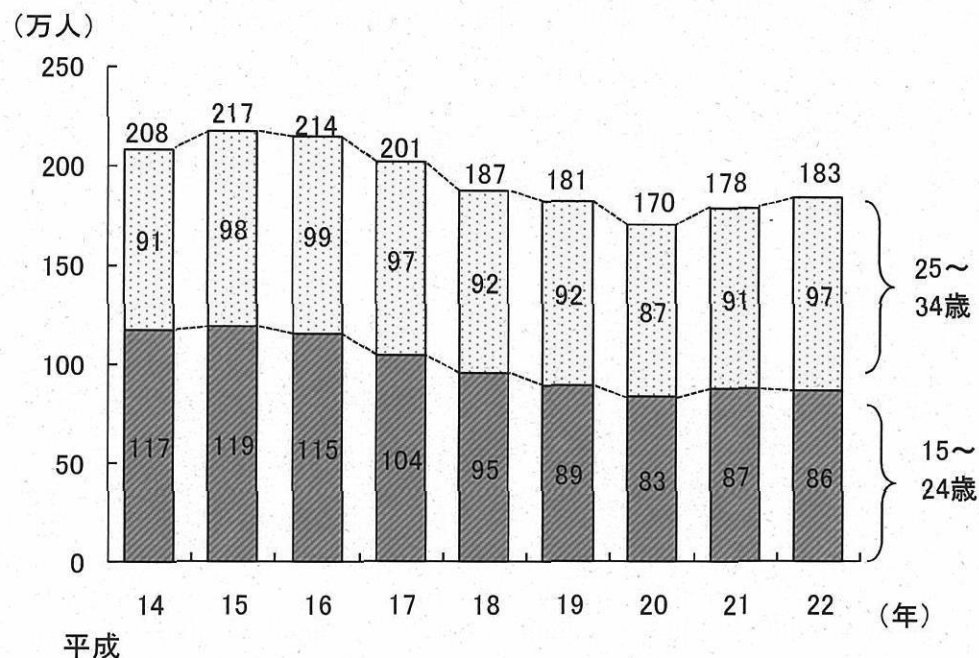
（資料出所）厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者就職内定状況調査」

（注）内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。

フリーター・ニートの推移

- いわゆる「フリーター」の数は、平成22年には183万人となり、前年（平成21年178万人）に比べ5万人増加。ピーク時は217万人（平成15年）。
- いわゆる「ニート」の数は、平成14年以降60万人台の水準で推移（平成22年60万人）。

フリーターの数の推移

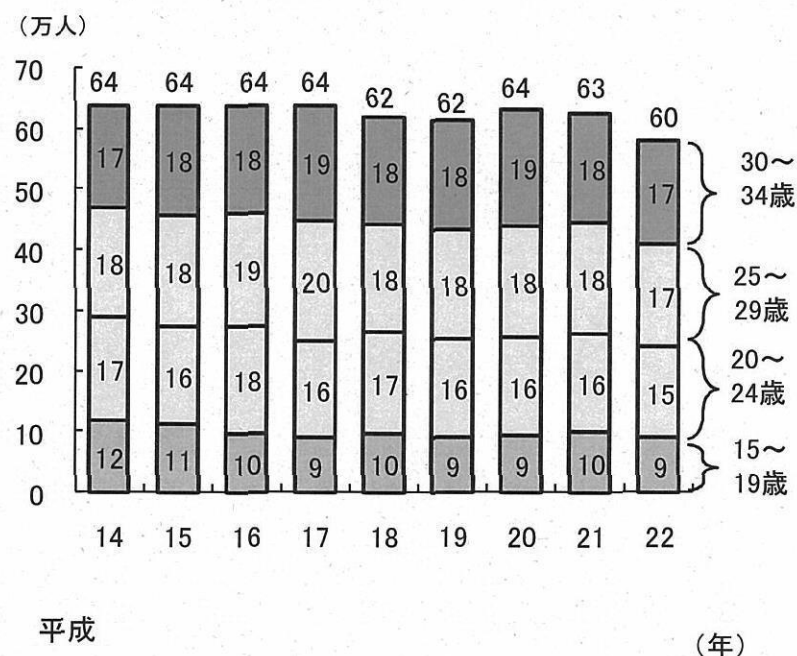


(資料出所)総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注)「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、

- 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
- 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者の合計。

ニートの数の推移



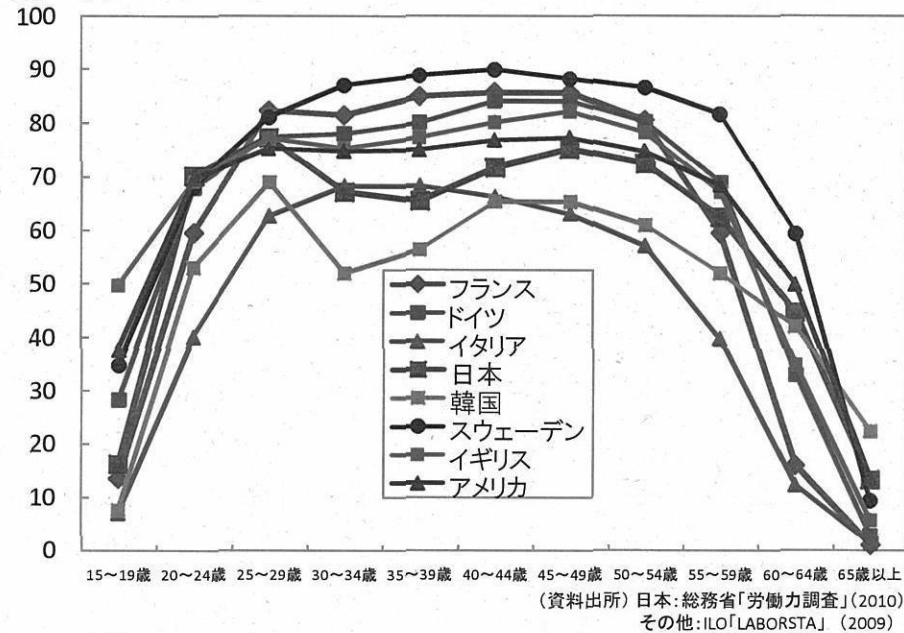
(資料出所)総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

(注)「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

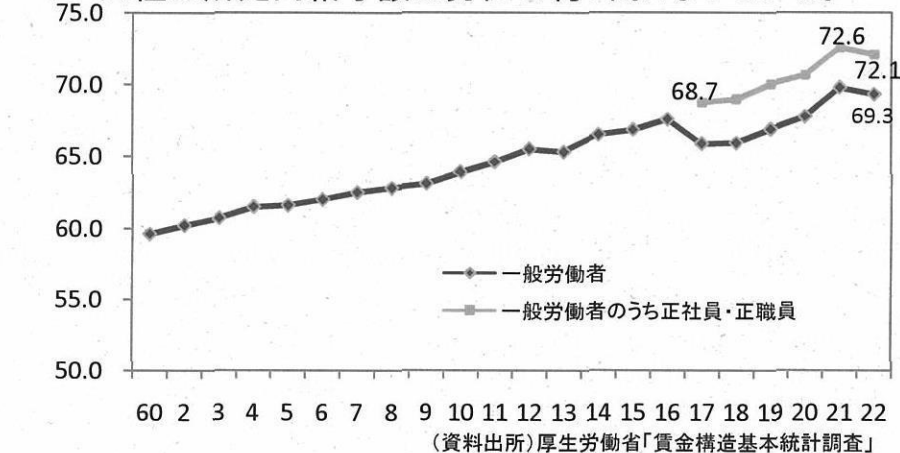
働く女性の現状

○ 平成22年の女性雇用者数は2,329万人で、雇用者総数に占める女性の割合は42.6%で過去最高となっている。

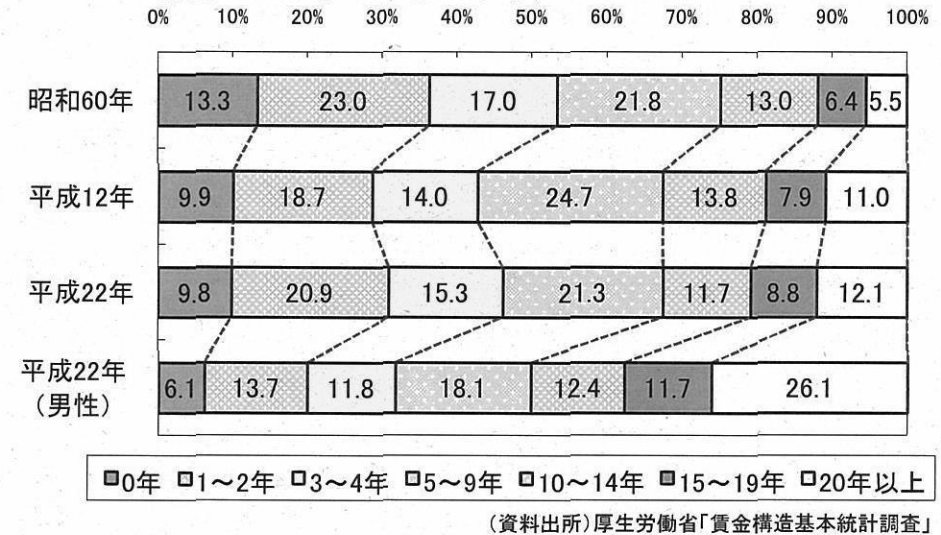
○ 我が国の女性の年齢階級別の労働力率はM字型カーブを描いている。



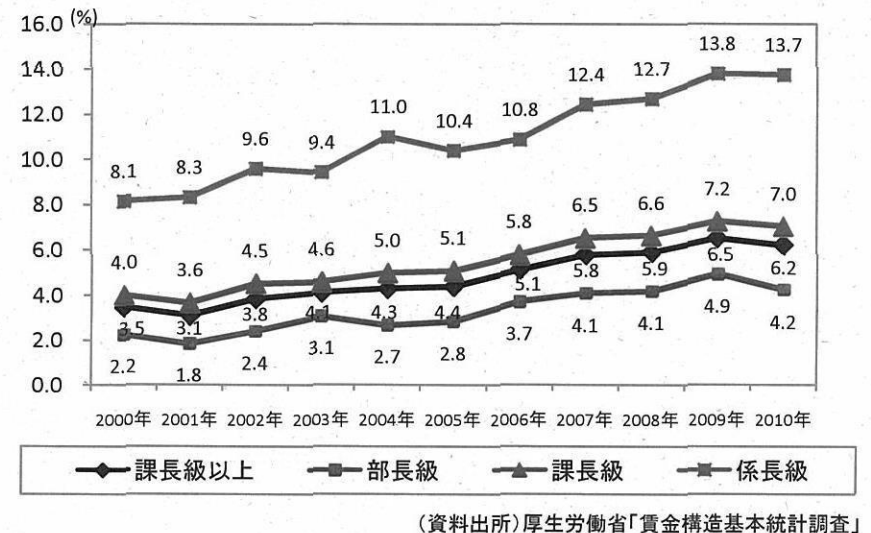
○ 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるが、女性の所定内給与額は男性の約7割となっている。



○ 平均勤続年数は男性よりいまだ短い。
（男性13.3年 女性8.9年）



○ 民間企業における課長級以上の女性の割合は6.2%（企業規模100人以上）



年齢階級別・男女別就業率推移

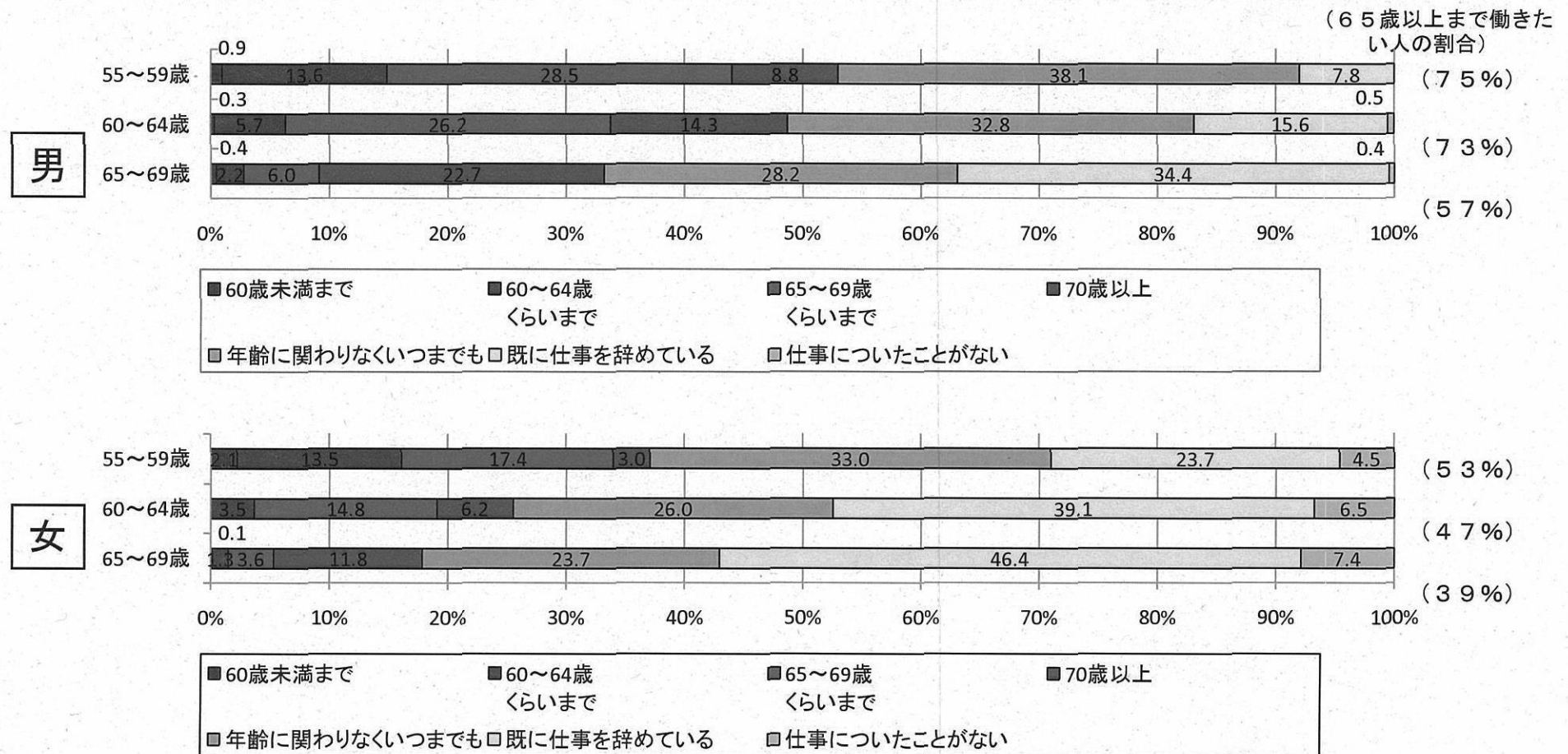
(%)

		2004年		2005年		2006年		2007年		2008年		2009年		2010年	
総数 (男女計)		57.6		57.7		57.9		58.1		57.8		56.9		56.6	
(男)	(女)	69.8	46.1	69.9	46.3	70.0	46.6	70.3	46.6	69.8	46.5	68.2	46.2	67.7	46.2
55歳～59歳 (男女計)		73.5		73.8		73.8		74.5		74.5		74.2		74.5	
(男)	(女)	89.4	58.0	89.6	58.4	89.6	58.6	89.8	59.5	89.2	60.0	88.0	60.6	88.0	61.2
60歳～64歳 (男女計)		51.5		52		52.6		55.5		57.2		57.0		57.1	
(男)	(女)	65.4	38.4	65.9	39.0	67.1	39.0	70.8	41.0	72.5	42.5	71.4	42.9	70.6	44.2
65歳～69歳 (男女計)		33.2		33.8		34.6		35.8		36.2		36.2		36.4	
(男)	(女)	43.8	23.8	45.0	23.7	45.7	24.6	46.9	25.6	47.8	25.5	46.9	26.3	46.8	26.9

(資料出所)総務省「労働力調査」

就業についての引退及び引退時期

○ 就業についての引退時期をみると、65歳以上まで働きたい人の割合が男性で6割程度以上、女性で4割程度以上を占めている。また、「既に仕事を辞めている」を除き、男女ともに、すべての年齢階級で「年齢に関わりなくいつまでも働きたい」の割合が最も高い。



資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「高年齢者の雇用・就業に関する調査」(2009)

障害者の職業紹介状況(障害種類別)

(単位:人)

	新規求職申込件数					
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他	
15年度	88,272 (2.6)	62,450 (△0.7)	17,602 (6.6)	7,799 (24.0)	421 (36.7)	
16年度	93,182 (5.6)	63,305 (1.4)	18,953 (7.7)	10,467 (34.2)	457 (8.6)	
17年度	97,626 (4.8)	62,458 (△1.3)	20,316 (7.2)	14,095 (34.7)	757 (65.6)	
18年度	103,637 (6.2)	62,217 (△0.4)	21,607 (6.4)	18,918 (34.2)	895 (18.2)	
19年度	107,906 (4.1)	61,445 (△1.2)	22,273 (3.1)	22,804 (20.5)	1,384 (54.6)	
20年度	119,765 (11.0)	65,207 (6.1)	24,381 (9.5)	28,483 (24.9)	1,694 (22.4)	
21年度	125,888 (5.1)	65,142 (△0.1)	25,034 (2.7)	33,277 (16.8)	2,435 (43.7)	

	就職件数					
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他	
15年度	32,885 (16.0)	22,011 (15.2)	8,249 (13.5)	2,493 (31.9)	132 (45.1)	
16年度	35,871 (9.1)	22,992 (4.5)	9,102 (10.3)	3,592 (44.1)	185 (40.2)	
17年度	38,882 (8.4)	23,834 (3.7)	10,154 (11.6)	4,665 (29.9)	229 (23.8)	
18年度	43,987 (13.1)	25,490 (6.9)	11,441 (12.7)	6,739 (44.5)	317 (38.4)	
19年度	45,565 (3.6)	24,535 (△3.7)	12,186 (6.5)	8,479 (25.8)	365 (15.1)	
20年度	44,463 (△2.4)	22,623 (△7.8)	11,889 (△2.4)	9,456 (11.5)	495 (35.6)	
21年度	45,257 (1.8)	22,172 (△2.0)	11,440 (△3.8)	10,929 (15.6)	716 (44.6)	

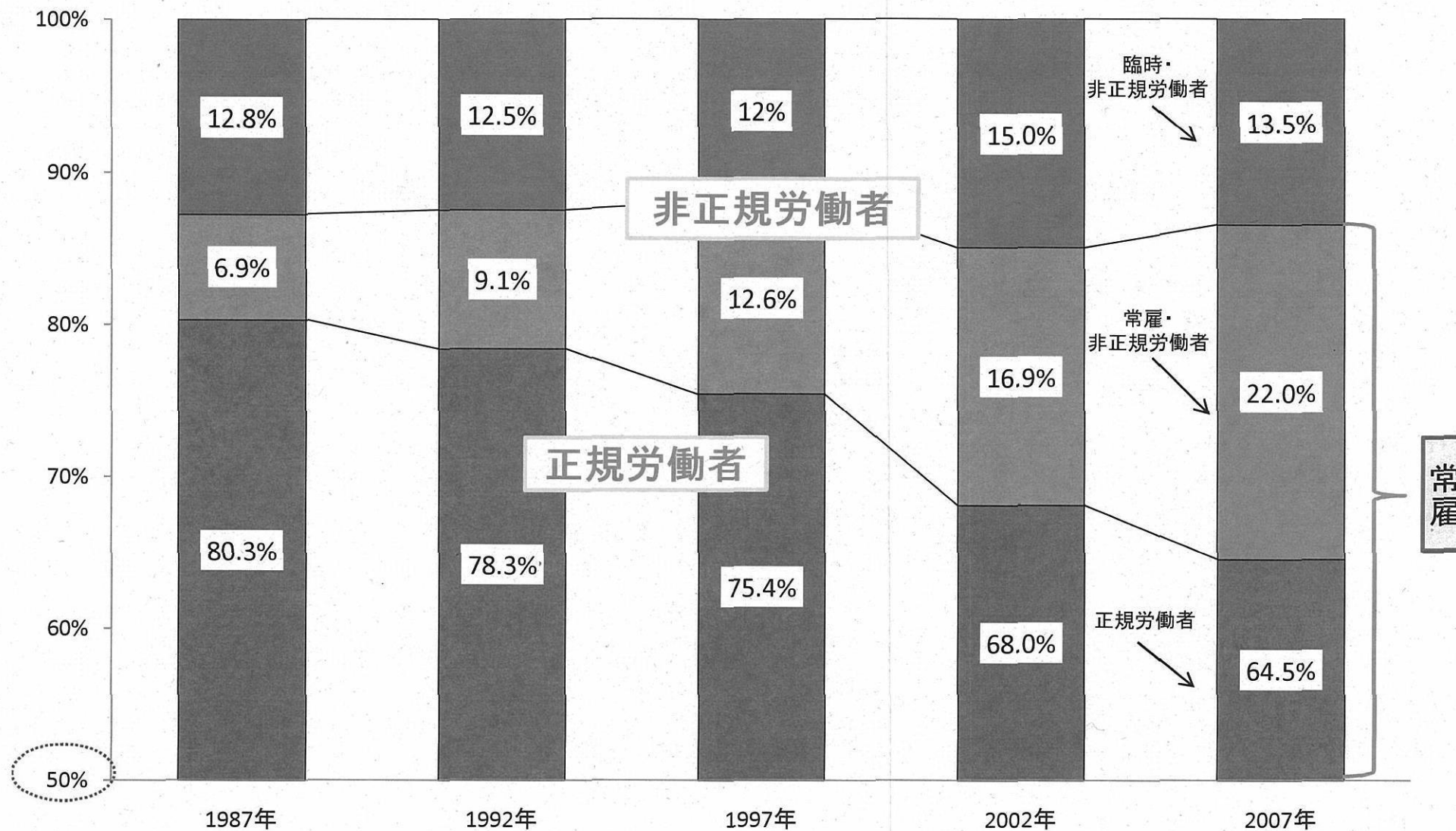
(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)1. ()内は前年度比(差)

2. 新規求職申込件数及び就職件数は年度(期間)内の累計

雇用構造の変化

- 正規労働者の割合が低下し非正規労働者の割合が上昇しているが、特に常雇の非正規労働者の割合が大きく上昇している。

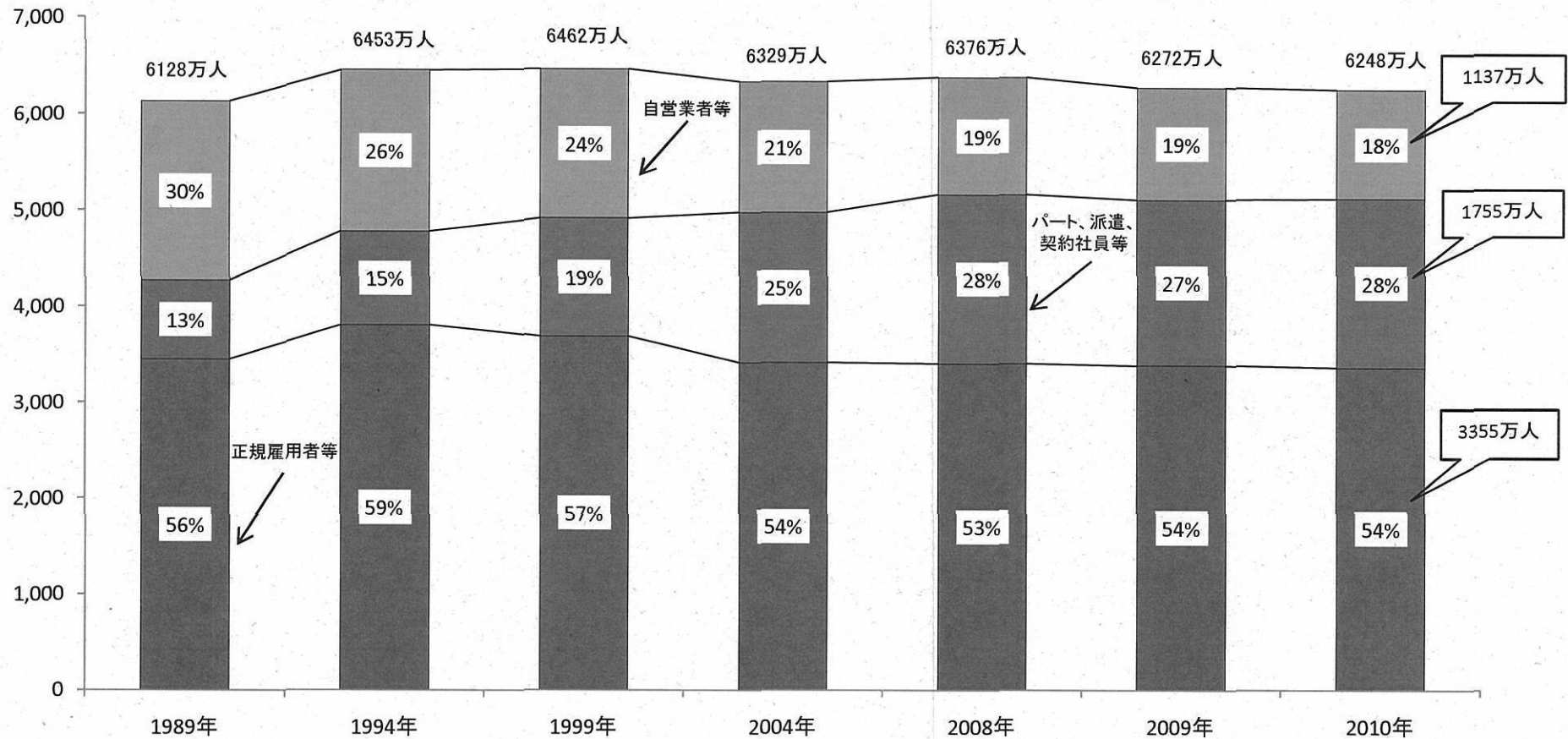


(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」

(注) 「常雇」とは1年超の雇用契約で雇われている者、又は期間の定めのない雇用契約で雇われている者。

就業者の内訳と推移

○ 就業者のうち正規雇用者・自営業者等の割合は低下傾向にあり、パート、派遣、契約社員等の割合は上昇傾向にある。



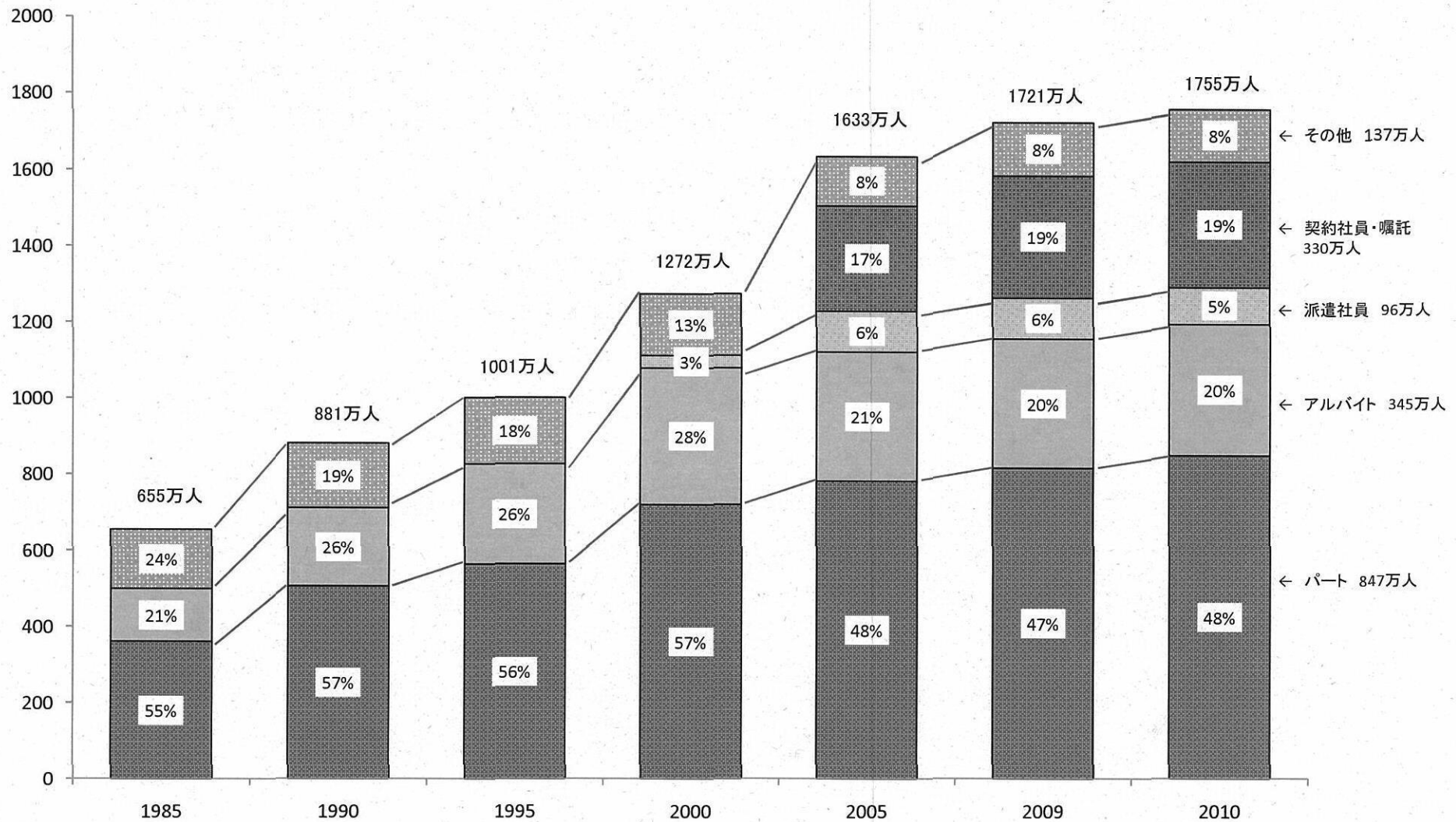
(資料出所) 1994年までは「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、1999年から2010年までは「労働力調査(詳細集計)」(年平均)。

注) 「自営業者等」は就業者のうち、正規雇用者、パート・派遣・契約社員、その他を除いたものとする。

割合は15歳以上人口比。

非正規労働者の内訳と推移

○ 近年、特に派遣社員、契約社員・嘱託等の増加により、非正規労働者数は増加傾向にある。

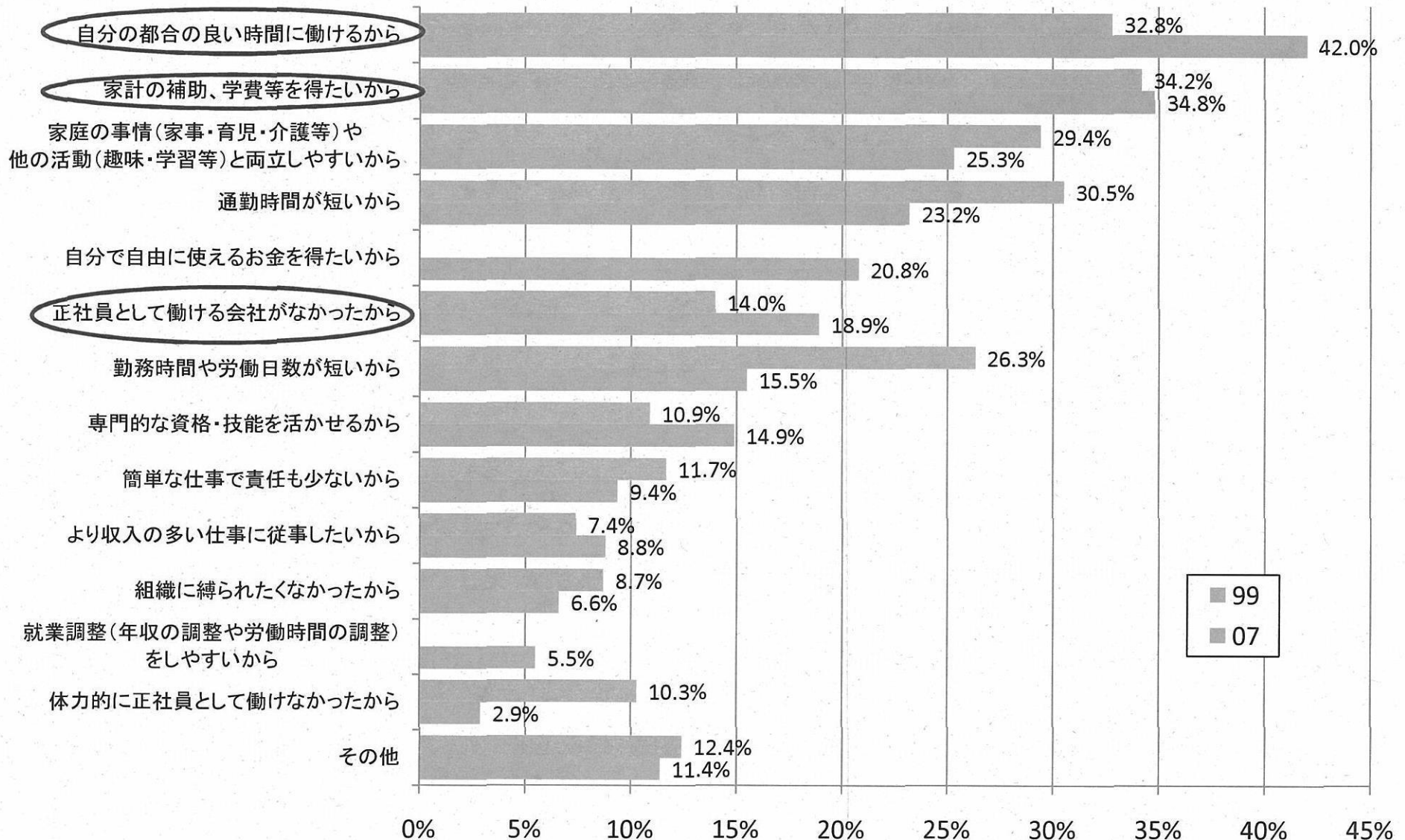


(資料出所) 2000年までは「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年からは「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

(注) 2005年以降の「契約社員・嘱託」と「その他」については、2000年以前の分類は、「嘱託・その他」。

非正社員を選んだ理由(労働者調査)

○ 非正社員を選んだ理由としては、「自分の都合の良い時間に働けるから」や「家計の補助、学費等を得たいから」が多くなっている。



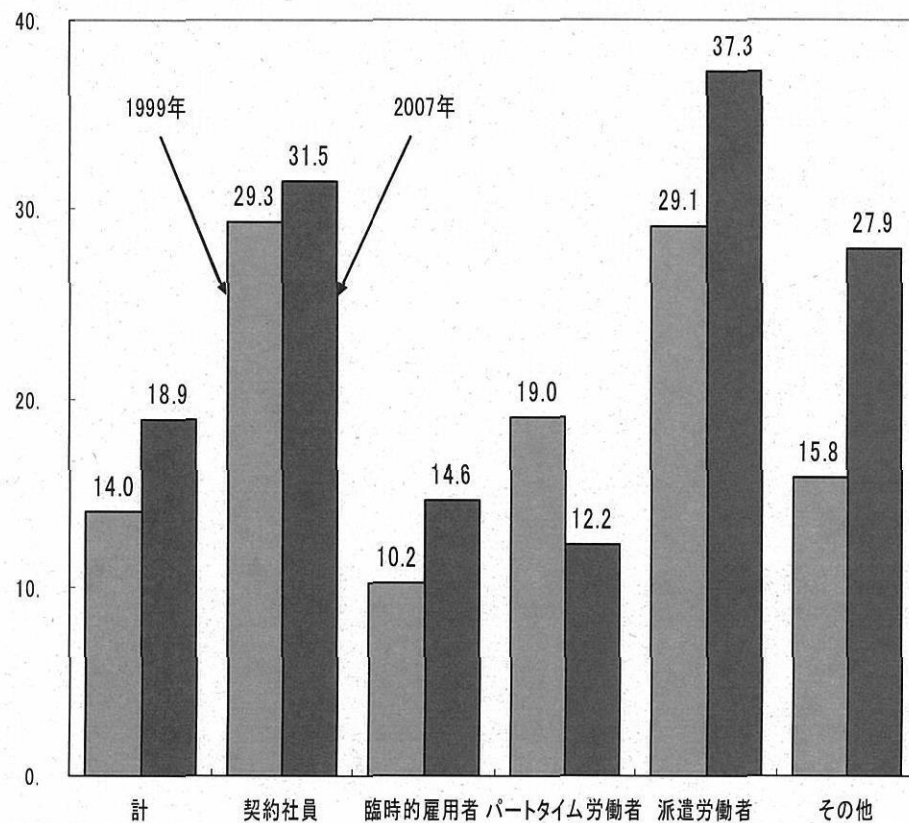
(資料出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999、2007)

(注)07年のみ項目があるものは、99年調査時には選択肢がなかったものである。

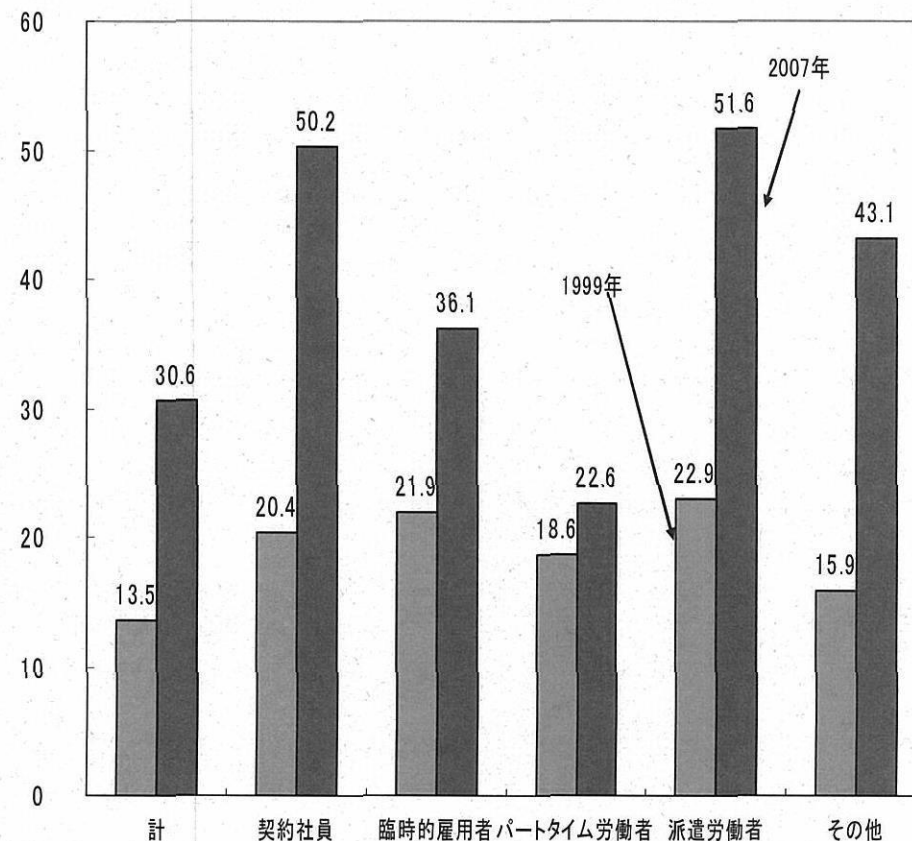
不本意就業者の現状

- 正社員として働ける機会がなかったために、非正規雇用で働いていると答えた者(左図)は、1999年から2007年までの間に非正規労働者全体で4.9%ポイント上昇している。特に契約社員や派遣労働者ではさらに上昇しており、2007年にはともに3割を越えている。
- 現在の就業形態ではなく違う就業形態で働きたいと答えている者(右図)は、1999年から2007年までの間に、非正規労働者全体で17.1%ポイント上昇している。特に契約社員や派遣労働者では、過半数。
- 他の就業形態に変わりたいと答えている者のうち、90.9%は正社員になりたいと答えている。

(%) 正社員として働ける機会がなかった者の割合(就業形態別)



(%) 他の就業形態に変わりたいとする者の割合(就業形態別)



主な産業別雇用者数の推移

①旧産業分類

(単位 万人)

年	計	雇用者数 (非農林業)					
		建設業	製造業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業、不動産業	サービス業
1999	5,298	544	1,223	385	1,196	232	1,434
2000	5,322	539	1,205	393	1,197	229	1,478
01	5,331	520	1,185	387	1,203	220	1,536
02	5,292	504	1,131	382	1,186	222	1,570

②新産業分類

(単位 万人)

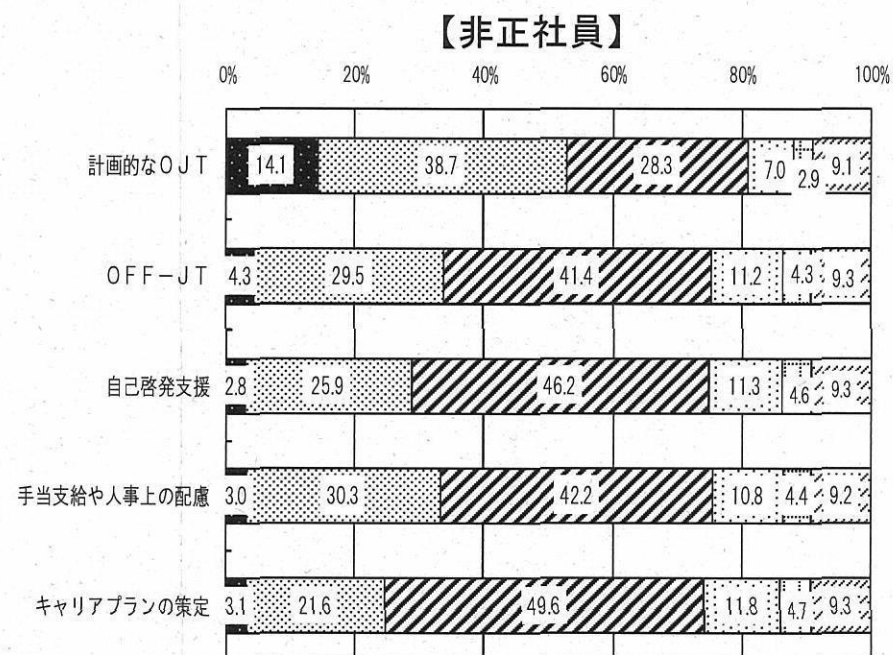
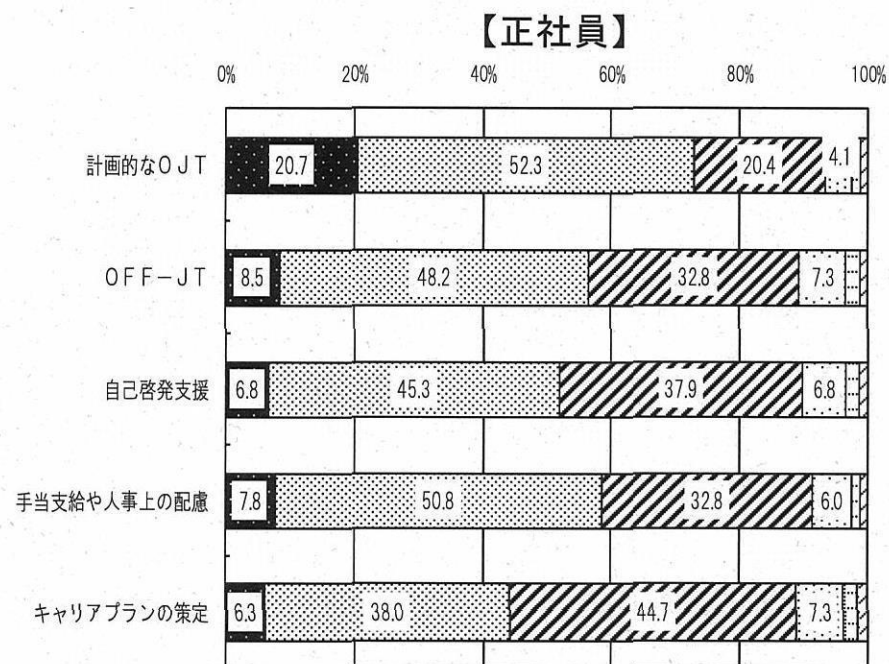
年	計	雇用者数 (非農林業)												
		建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業 (他に分類されないもの)
2002	5,292	504	1,111	154	308	944	161	87	153	301	178	247	440	330
03	5,296	493	1,091	158	315	939	154	86	151	298	174	246	469	335
04	5,319	476	1,066	166	307	933	152	86	154	295	174	249	498	366
05	5,356	458	1,059	169	302	940	151	89	154	295	173	254	515	401
06	5,430	453	1,082	174	310	941	149	94	151	293	181	255	536	426
07	5,478	449	1,091	185	314	945	149	99	148	301	174	254	547	433
08	5,478	437	1,077	182	326	941	159	98	149	301	178	258	565	442
09	5,410	422	1,015	185	332	935	161	97	147	308	182	261	588	420
10	5,410	405	996	188	335	942	158	96	151	316	181	261	620	414

資料出所 総務省統計局「労働力調査」

(注) 産業分類の改訂により、データの接続には注意を要する。

能力開発のための制度の労働生産性への貢献

能力開発のための制度が労働生産性の向上に役立つと回答した企業は、役立たないと回答した企業を上回っている。



■ 大いに役立つ

▨ 役に立つ

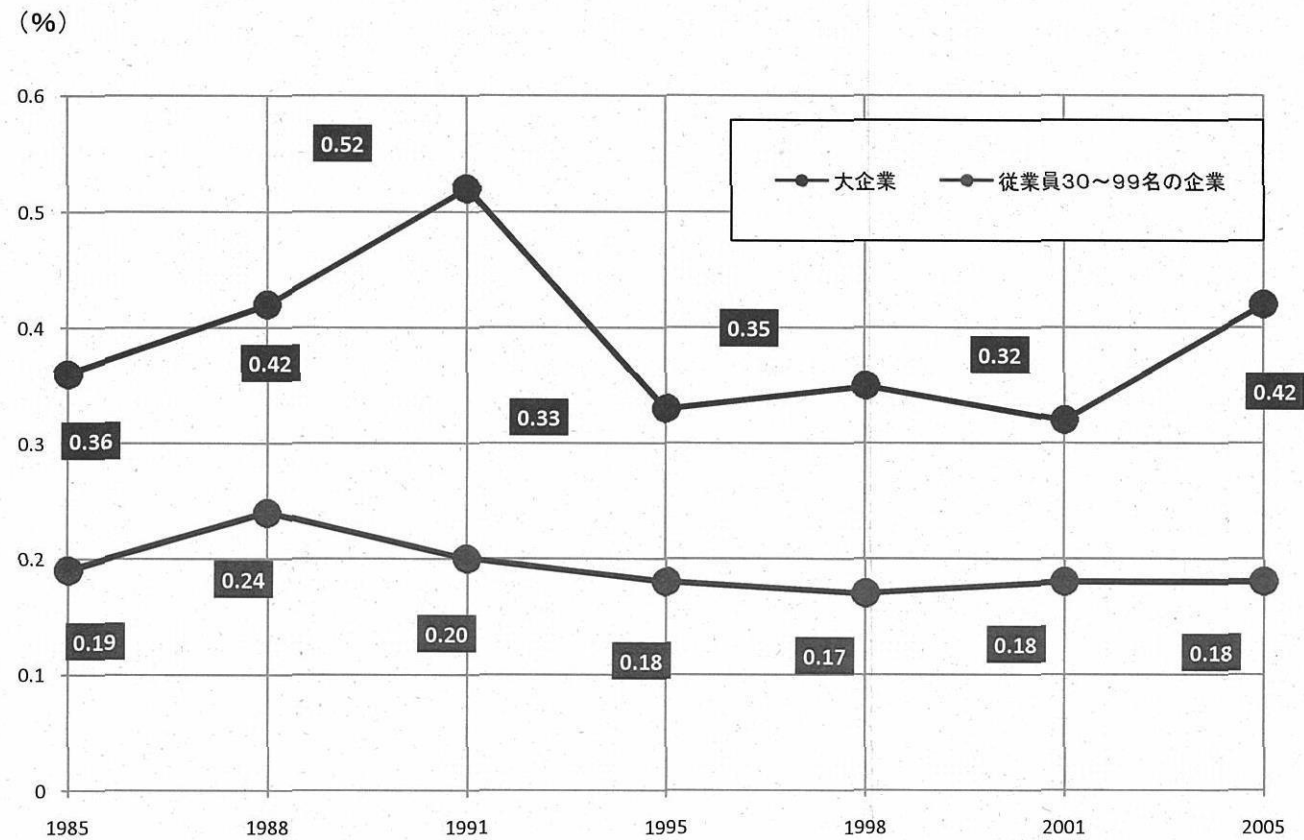
▨ どちらでもない（分からない）

▨ あまり役に立たない

▨ 役に立たない

▨ 不明

教育訓練費割合の推移



出所：厚生労働省「就労条件総合調査」等により中小企業庁作成

OFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用

厚生労働省の平成22年度能力開発基本調査によると、教育訓練に支出した費用の労働者一人当たり平均額(費用を支出している企業の平均額、以下同様)は、OFF-JTは1.3万円(平成21年度調査(以下「前回」という。)1.3万円)、自己啓発支援は0.4万円(前回0.4万円)といずれも前回同様であった。

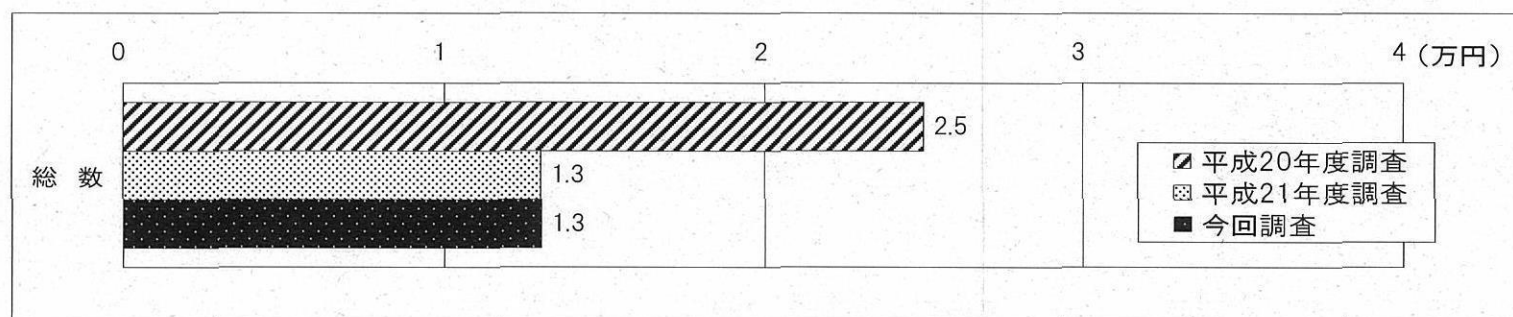


図1 OFF-JTに支出した費用の労働者一人当たり平均額

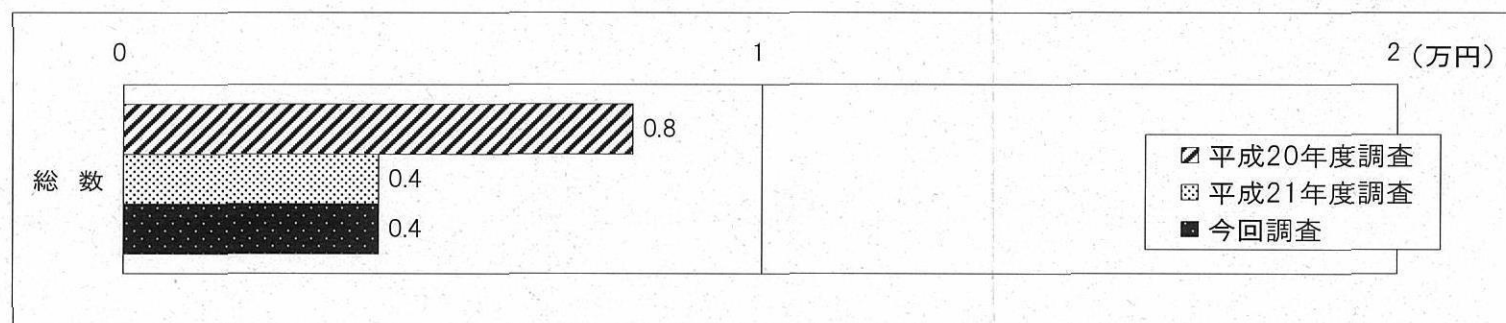


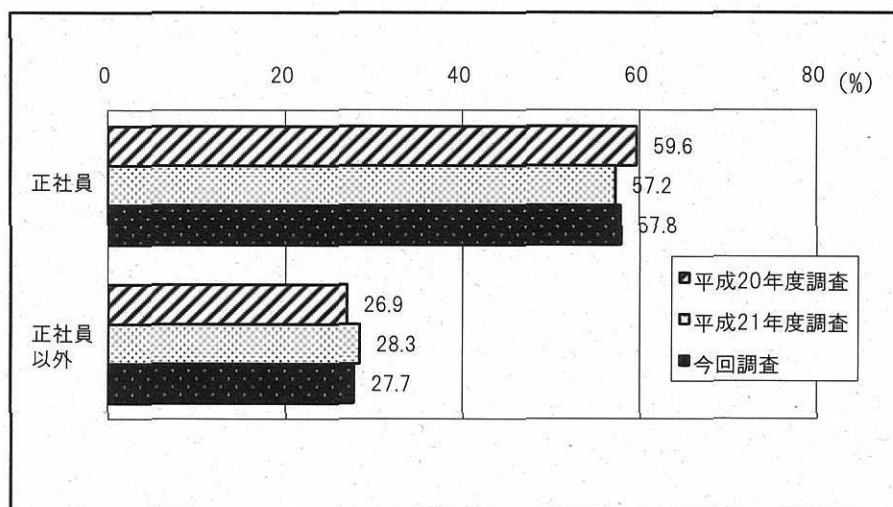
図2 自己啓発支援に支出した費用の労働者一人当たり平均額

出典:厚生労働省「能力開発基本調査」(平成22年度)

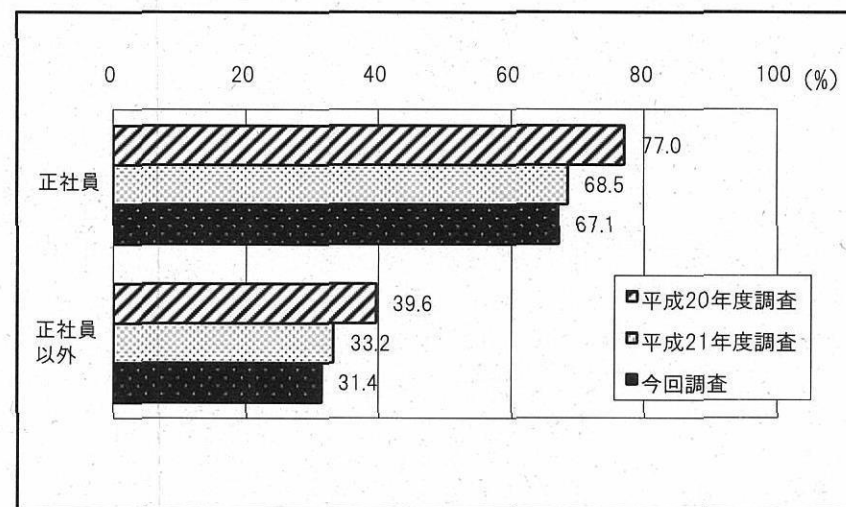
計画的なOJT及びOFF-JTを実施した事業所

- 正社員に対しては57.8%の事業所が計画的なOJTを、67.1%の事業所がOFF-JTを実施しているが、非正社員に対してはそれぞれ27.7%、31.4%と低い水準にとどまっている。

○計画的なOJTを実施した事業所



○OFF-JTを実施した事業所



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」(平成22年度)

計画的なOJT・・・日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。

OFF-OJT・・・業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいい、例えば、社内で実施(労働者を1ヵ所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれる。

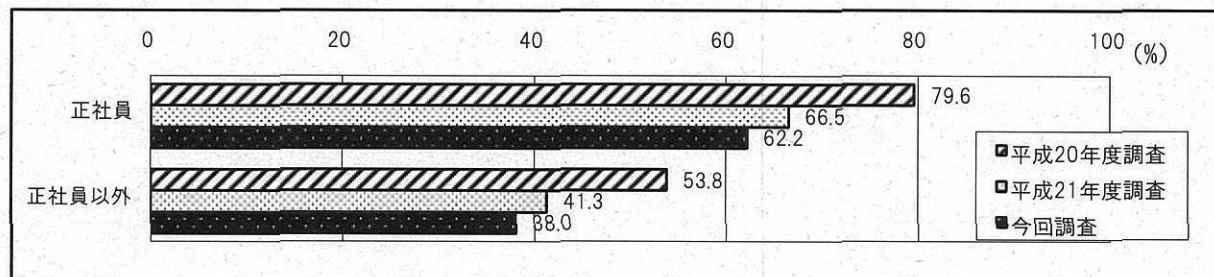
正社員・・・常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

非正社員・・・常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう(「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など)。

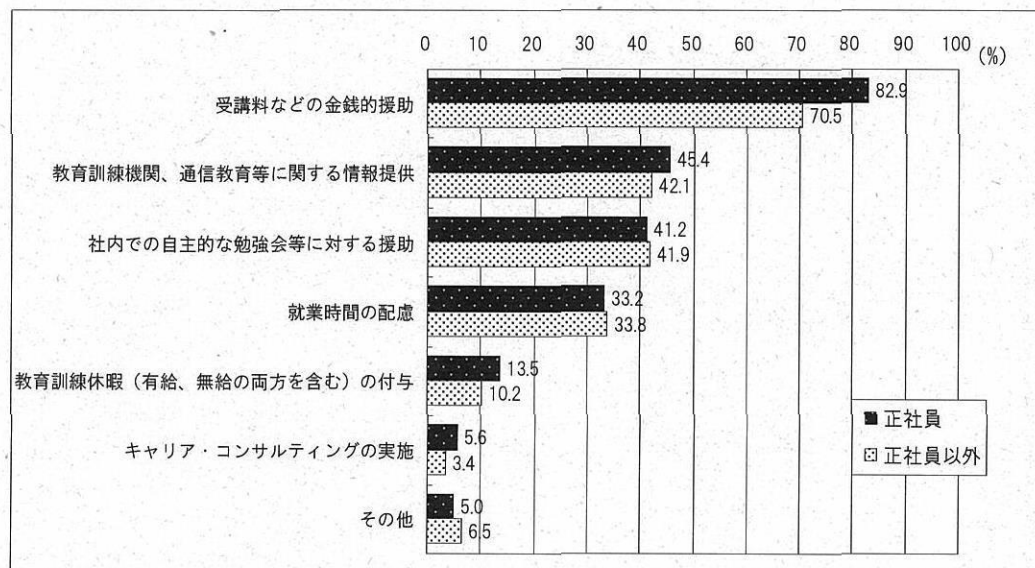
労働者に対する自己啓発の支援状況

従業員の自己啓発を支援している事業所は、正社員では62.2%、非正社員では38.0%となっている。支援内容では「受講料などの金銭的な援助」、「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」、「社内での自主的な勉強会等に関する援助」が多い。

[支援実施事業所]



[支援内容] 複数回答、支援実施事業所=100%

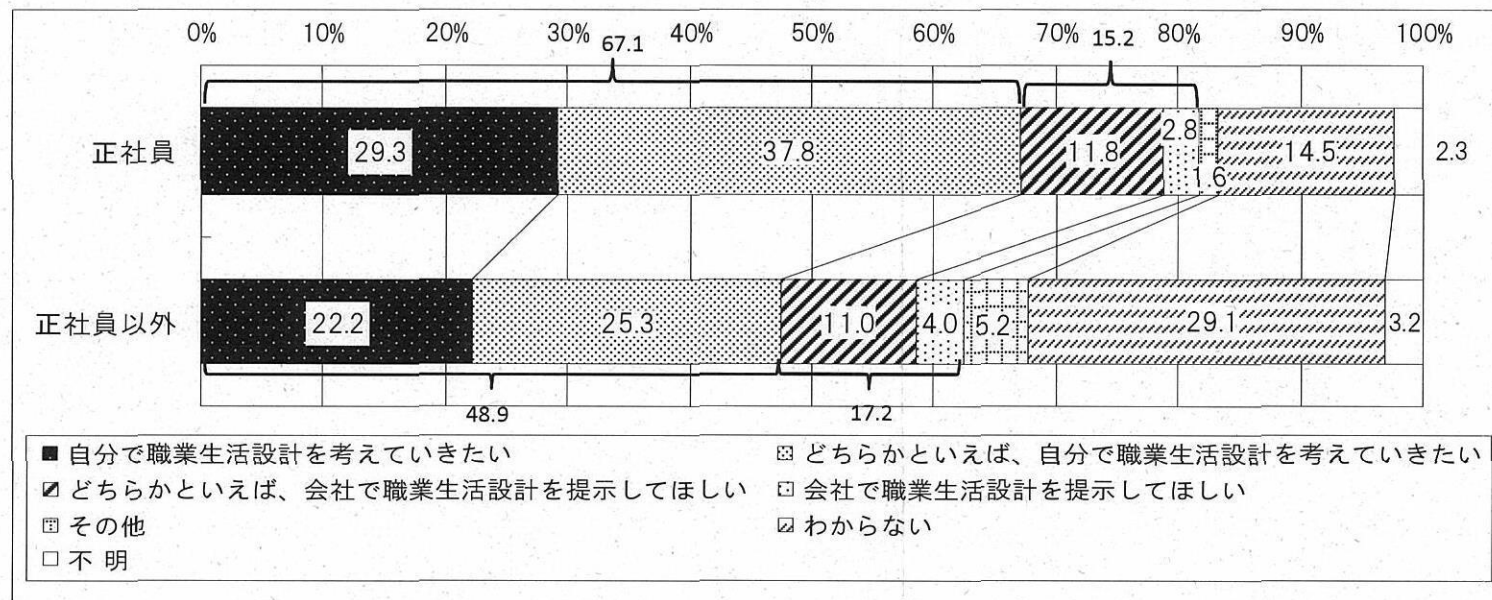


自己啓発・・・労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）

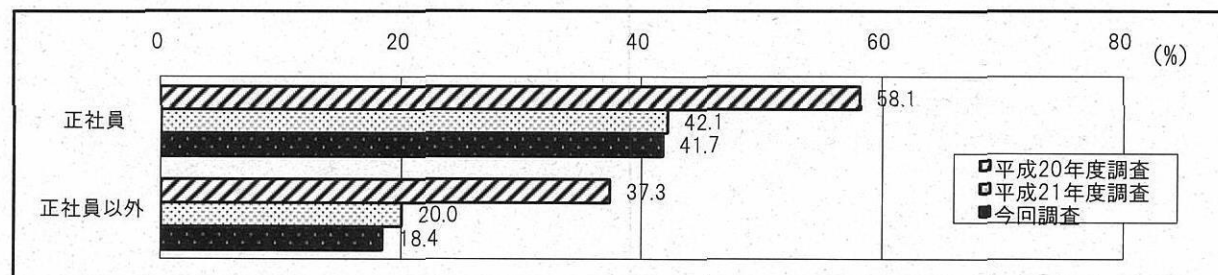
自己啓発に対する考え方及び実施状況

職業生活設計の主体として、労働者自身が会社かについては、労働者自身とする者が圧倒的に多い。また、自己啓発の実施率(平成21年度一年間の実施率)についても、正社員については41.7%(非正社員18.4%)と比較的高い。

[職業生活設計の考え方]



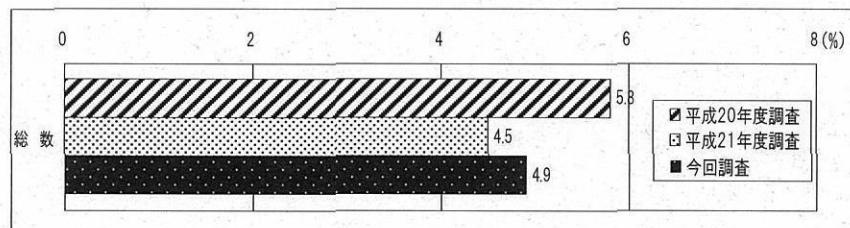
[自己啓発を行った労働者]



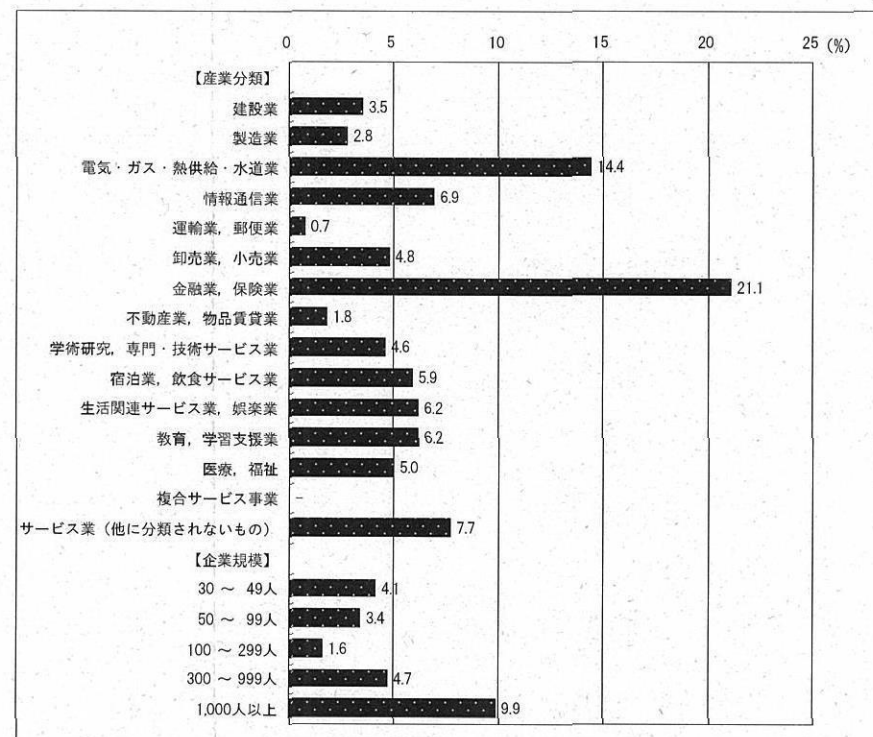
キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所

キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所割合は4.9%（前回4.5%）にとどまっている。産業別にみると、金融業、保険業（21.1%）、電気・ガス・熱供給・水道業（14.4%）、企業規模別にみると、1,000人以上では9.9%と企業規模の大きいところほど導入率が高くなっている。

〔キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所〕

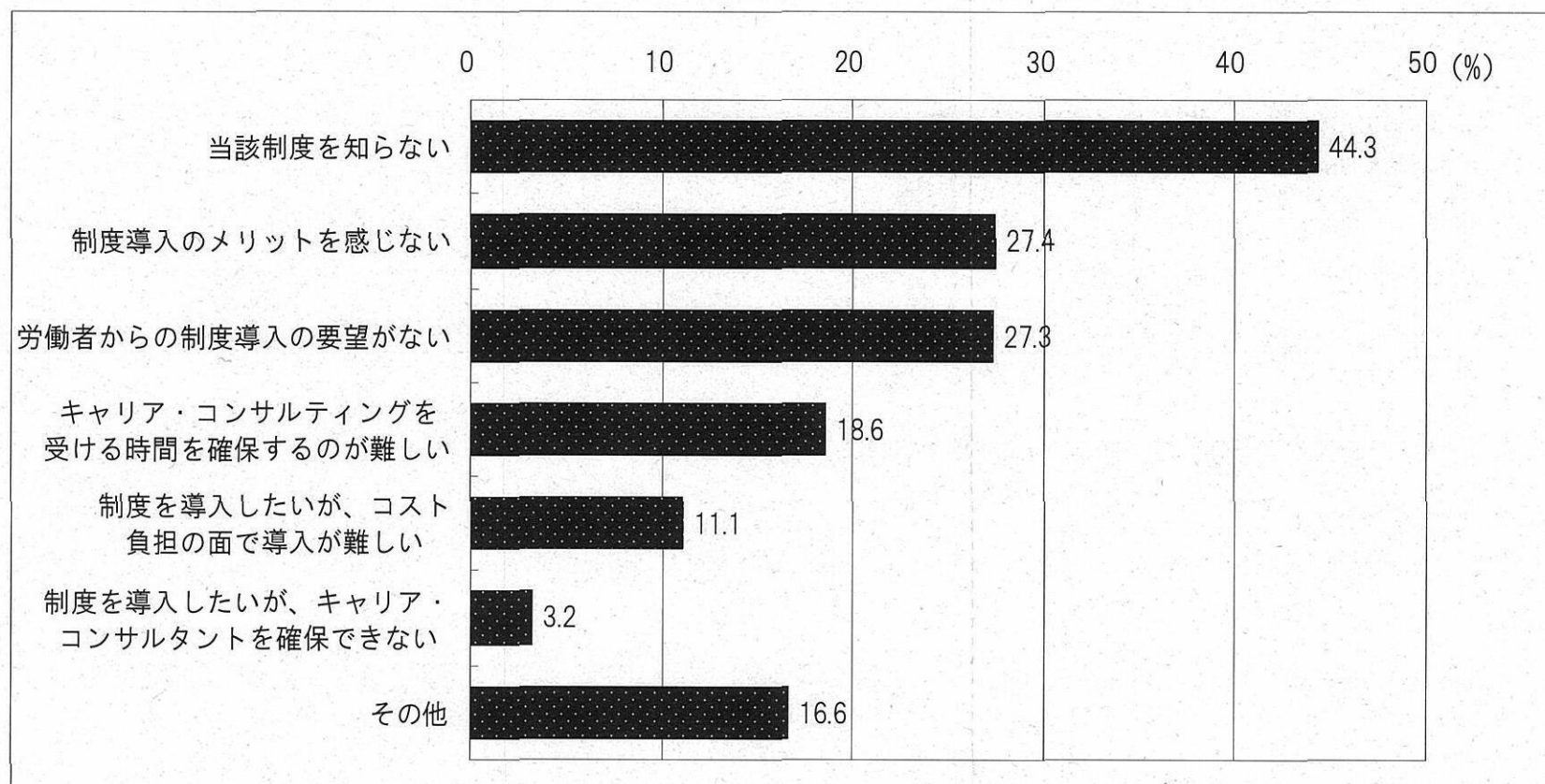


〔キャリア・コンサルティング制度を導入している事業所（産業・規模別）〕



キャリア・コンサルティング制度を導入していない理由

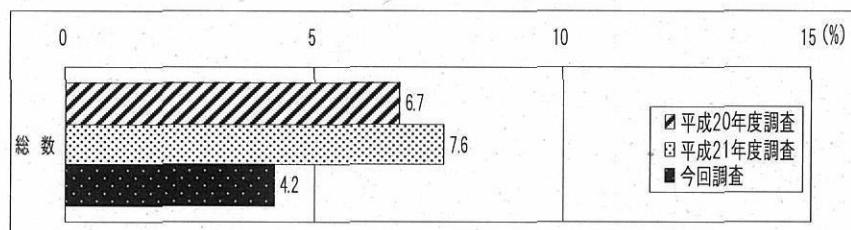
キャリア・コンサルティング制度を導入していない事業所がその理由として挙げるものをみると、「当該制度を知らない」が44.3%と高くなっている。



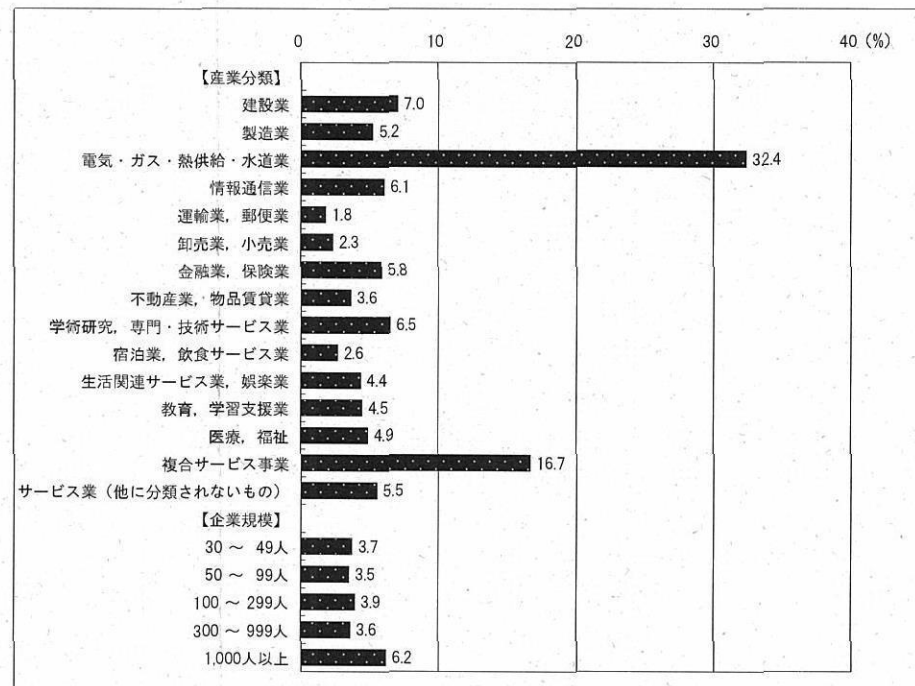
教育訓練休暇制度を導入している事業所の割合

教育訓練休暇制度を導入している事業所割合は4.2%にとどまっている。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業(32.4%)で高く、複合サービス事業(16.7%)でも高くなっている。企業規模間の差は小さい。

[教育訓練休暇制度を導入している事業所]



[教育訓練休暇制度を導入している事業所(産業・規模別)]



ジョブ・カード制度の推進状況

- ジョブ・カード取得者数: 約38万6千人
- 職業能力形成プログラム受講者数: 約12万人
 - ・雇用型訓練受講者数: 約2万4千人
 - ・委託型訓練受講者数: 約9万8千人
- 訓練修了後3か月後の就職率
 - ・雇用型訓練: 93.1%(*1)
 - ・委託型訓練: 71.6%(*2)

(注)ジョブ・カード取得者数及び職業能力形成プログラム受講者数は平成22年12月末時点。

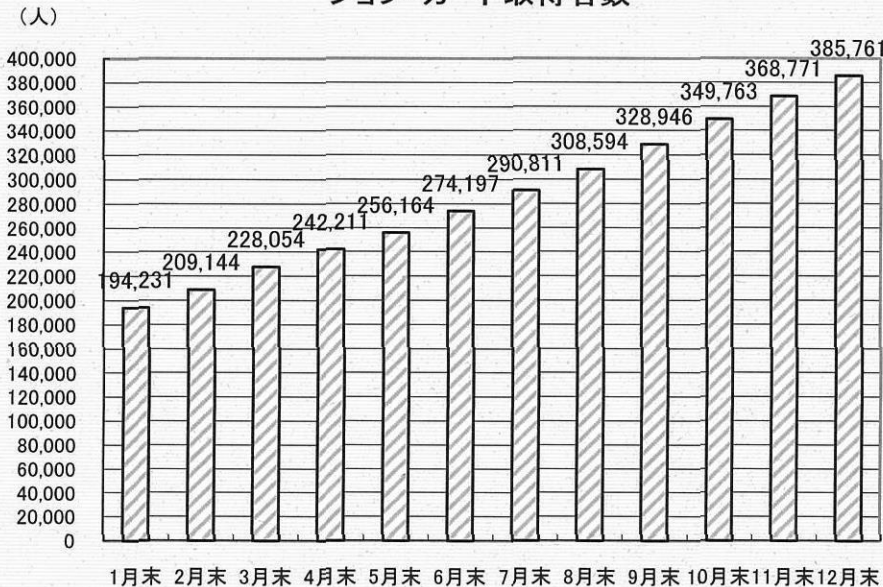
雇用型訓練は平成23年1月末時点、委託型訓練は平成22年12月末時点。

(制度が創設された平成20年4月からの累計)

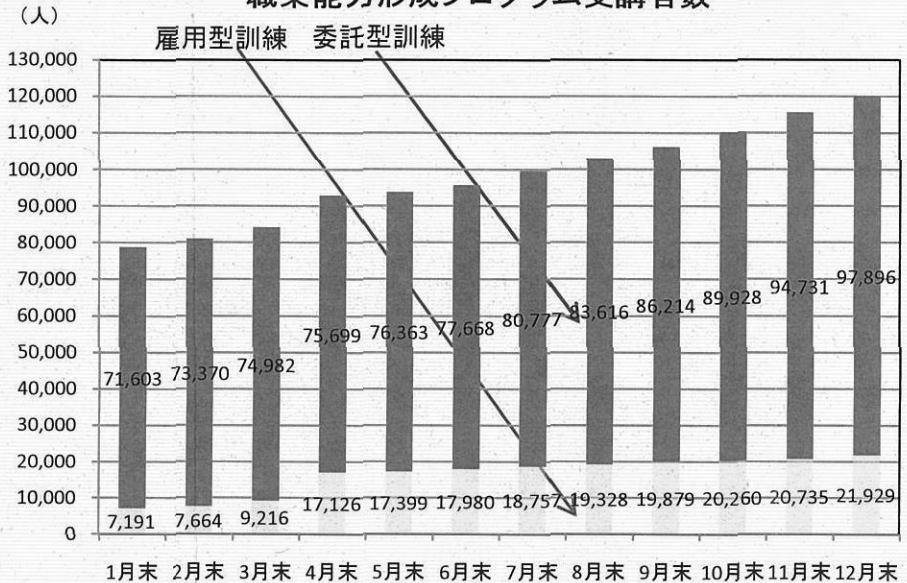
*1:平成22年4月～平成22年9月末までに訓練を修了した者に係る値。

*2:平成22年4月～平成22年9月末までに訓練を修了した者に係る値。

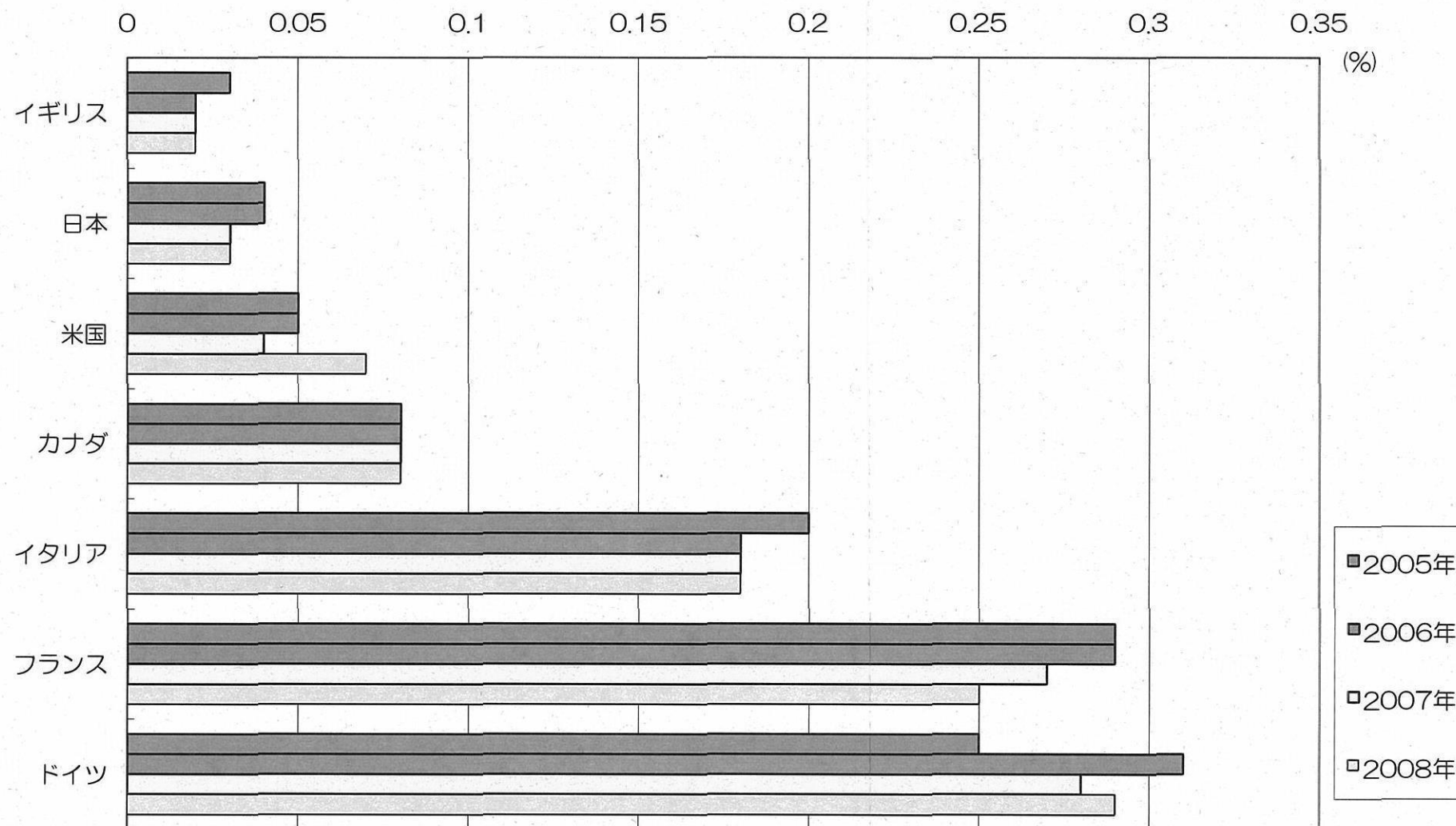
ジョブ・カード取得者数



職業能力形成プログラム受講者数



各国における訓練プログラムへの公的支出(対GDP比)



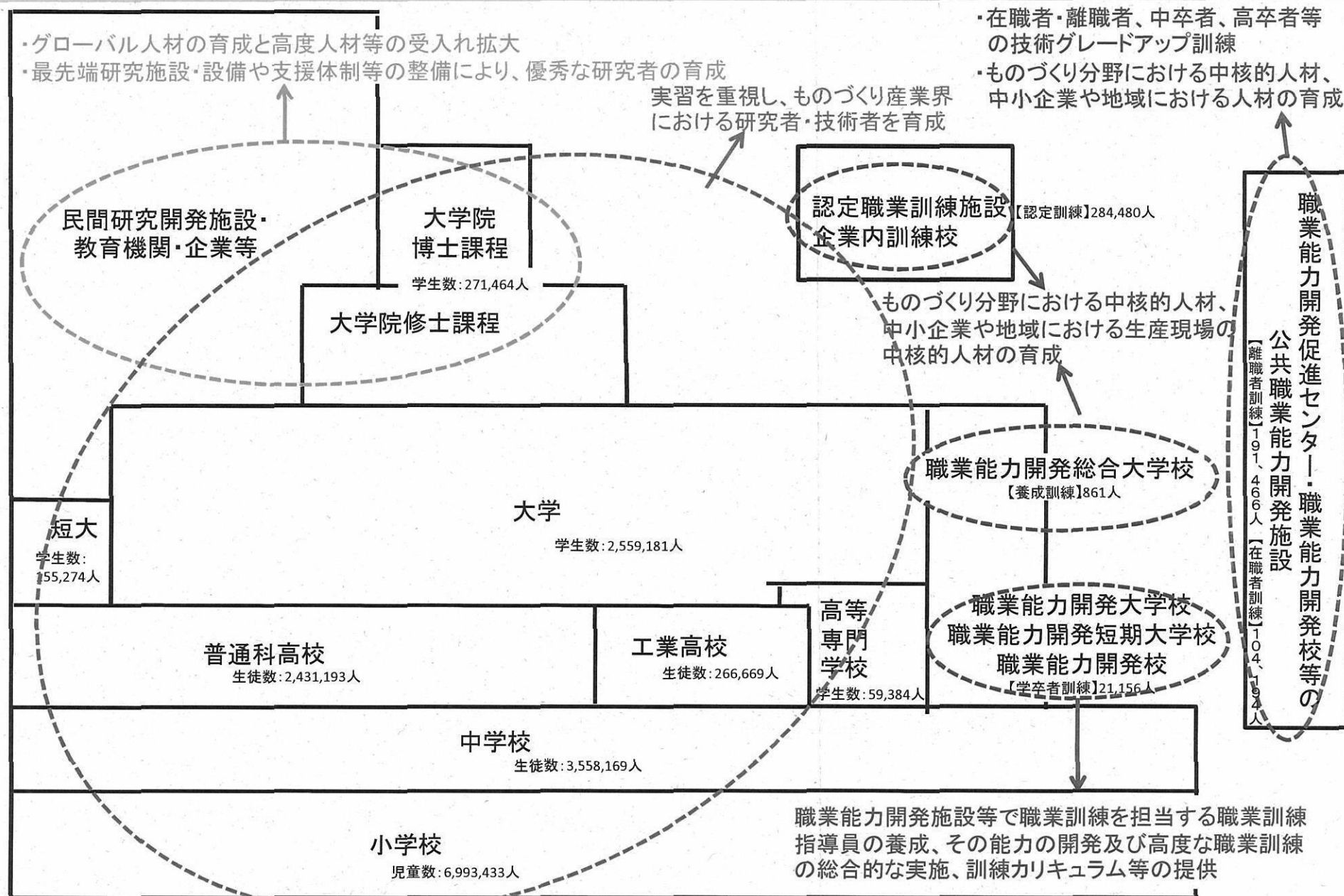
出典: OECD「Employment Outlook 2010」

注1: 日本における職業訓練投資額の内訳は、①公共職業訓練に要する経費、②キャリア形成促進助成金、③介護労働者のための能力開発の実施、④企業における職業能力開発実施に対する援助、⑤認定訓練助成事業費補助等となっており、国の予算を元に算出している。

注2: 諸外国においても、原則、地方自治体の予算を含まず、国の予算を元に算出している。(原典において、例外として、次の記載あり。)

フランス: 訓練手当を含む。ドイツ: 州法による支出を含む。

我が国の人材育成の全体像



(注1) 学生数、生徒数、については、文部科学省「平成22年度学校基本調査」より、平成22年5月1日現在の数値。

(注2) 職業能力開発校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター、職業能力開発総合大学校及び認定職業訓練施設の受講者数については、平成21年度実績。

(注3) 離職者訓練については、施設内訓練のほか、民間への委託訓練も含まれる。

新成長戦略－「強い経済」「強い財政」「強い社会保障」の実現

目 標

2020年

- ◆ 名目成長率3%、実質成長率2%を上回る成長
- ◆ 2011年度中には消費者物価上昇率をプラス
- ◆ 早期に失業率を3%台に低下

現状

- ← 成長率の低迷(過去10年間実質 1%程度、潜在成長率 1%程度)
- ← 20年に及ぶデフレ傾向(過去20年間消費者物価上昇率0%程度)
- ← 5%の失業率

7つの戦略分野と21の国家戦略プロジェクト

グリーン・イノベーション

ライフ・イノベーション

アジア

観光・地域

科学・技術・情報通信

雇用・人材

金融

成長の実現に向け、金融の果たすべき役割を重視し新たに戦略分野に位置づけ

新たな需要と雇用の創造

分野	需要創造	雇用創造
環境 (グリーン・イノベーション)	50兆円	140万人
健康 (ライフ・イノベーション)	50兆円	284万人
アジア	12兆円	19万人
観光	11兆円	56万人

戦略を確実に実現するための施策

プロジェクト採択の3つの判断基準

- ◆ 需要・雇用創出基準：需要と雇用の創出効果が高い政策・事業を最優先
- ◆ 「選択と集中」基準：真に必要な性の高い分野への重点化、類似事業の重複排除
 - － 国民参加基準：行政が独占してきた「公」を開き、国民の積極的な参画を重視
 - － 制度・政策一体基準：制度改革との一体的実施により相乗効果が期待できる政策・事業を重視
- ◆ 最適手段基準：限られた財源で最大限の効果を得るために最適な政策手段を選択

プロジェクトの工程管理

- ◆ 工程表管理(実現へのコミットメント)
- ◆ PDCAサイクルによる施策の実施状況、効果のチェック

財政運営戦略との整合性

- ◆ 「財政運営戦略」との整合性を保ちつつ、「新成長戦略」を着実に推進
- ◆ 歳出の優先順位の見直し等による予算の重点化・メリハリ付け

市場の予見可能性の拡大 ⇒ 投資の実現

新成長戦略

～「元気な日本」復活のシナリオ～

2010年6月18日

(抜粋)

【目 次】

第1章 新成長戦略―「強い経済」「強い財政」「強い社会保障」の実現 (第三の道による建て直し)	1
(「強い経済」の実現)	2
第2章 新たな成長戦略の基本方針―経済・財政・社会保障の一体的 建て直し―	6
<u>日本経済の成長力と政策対応の基本的考え方</u>	7
(1) 需要面からの成長	7
(2) 供給面からの制約	8
(3) 資金循環面からの制約	9
<u>マクロ経済運営を中心とする経済財政運営の基本方針</u>	11
<u>「新成長戦略」のマクロ経済目標</u>	12
<u>政策の優先順位の判断基準</u>	13
第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果	15
<u>強みを活かす成長分野</u>	15
(1) グリーン・イノベーションによる環境・エネルギー大国戦略	15
(「世界最高の技術」を活かす)	15
(総合的な政策パッケージにより世界ナンバーワンの環境・エネルギー 大国へ)	16
(グリーン・イノベーションによる成長とそれを支える資源確保の推進)	16
(快適性・生活の質の向上によるライフスタイルの変革)	17
(老朽化した建築物の建替え・改修の促進等による「緑の都市」化)	17
(地方から経済社会構造を変革するモデル)	17
(2) ライフ・イノベーションによる健康大国戦略	18
(医療・介護・健康関連産業を成長牽引産業へ)	18

(日本発の革新的な医薬品、医療・介護技術の研究開発推進)	18
(アジア等海外市場への展開促進)	18
(バリアフリー住宅の供給促進)	19
(不安の解消、生涯を楽しむための医療・介護サービスの基盤強化)	19
(地域における高齢者の安心な暮らしの実現)	19
<u>フロンティアの開拓による成長</u>	20
(3) アジア経済戦略	20
～「架け橋国家」として成長する国・日本～	20
(日本の強みを大いに活かすアジア市場)	20
(アジアの「架け橋」としての日本)	20
(切れ目ないアジア市場の創出)	21
(日本の「安全・安心」等の制度のアジア展開)	21
(日本の「安全・安心」等の技術のアジアそして世界への普及)	21
(アジア市場一体化のための国内改革、日本と世界とのヒト・モノ・カ ネの流れ倍增)	22
(「アジア所得倍增」を通じた成長機会の拡大)	22
(4) 観光立国・地域活性化戦略	23
～観光立国の推進～	23
(観光は少子高齢化時代の地域活性化の切り札)	23
(訪日外国人を2020年初めまでに2,500万人に)	23
(休暇取得の分散化等)	24
～地域資源の活用による地方都市の再生、成長の牽引役としての大都市 の再生～	24
(地域政策の方向転換)	24
(緑の分権改革等)	25
(定住自立圏構想の推進等)	25
(大都市の再生)	25
(社会資本ストックの戦略的維持管理等)	25
～農林水産分野の成長産業化～	26
(課題が山積する農林水産分野)	26
(「地域資源」の活用と技術開発による成長潜在力の発揮)	26

(森林・林業の再生)	27
(検疫協議や販売ルートの開拓等を通じた輸出の拡大)	27
(幅広い視点に立った「食」に関する将来ビジョンの策定)	27
～ストック重視の住宅政策への転換～	27
(住宅投資の活性化)	27
(中古住宅の流通市場、リフォーム市場等の環境整備)	28
(住宅・建築物の耐震改修の促進)	28
成長を支えるプラットフォーム	28
(5) 科学・技術・情報通信立国戦略	28
～「知恵」と「人材」のあふれる国・日本～	29
(科学・技術力による成長力の強化)	29
(研究環境・イノベーション創出条件の整備、推進体制の強化)	29
～IT立国・日本～	30
(情報通信技術は新たなイノベーションを生む基盤)	30
(情報通信技術の利活用による国民生活向上・国際競争力強化)	30
(6) 雇用・人材戦略	31
～「出番」と「居場所」のある国・日本～	31
(雇用が内需拡大と成長力を支える)	31
(国民参加と「新しい公共」の支援)	33
(成長力を支える「トランポリン型社会」の構築)	33
(地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現)	33
～子どもの笑顔あふれる国・日本～	33
(子どもは成長の源泉)	33
(人口減少と超高齢化の中での活力の維持)	33
(質の高い教育による厚い人材層)	34
(7) 金融戦略	35

《21世紀日本の復活に向けた21の国家戦略プロジェクト》	37
(21の国家戦略プロジェクトの選定)	37
強みを活かす成長分野	38
I. グリーン・イノベーションにおける国家戦略プロジェクト	
(1. 「固定価格買取制度」の導入等による再生可能エネルギー・急拡大)	38
(2. 「環境未来都市」構想)	38
(3. 森林・林業再生プラン)	39
II. ライフ・イノベーションにおける国家戦略プロジェクト	
(4. 医療の実用化促進のための医療機関の選定制度等)	40
(5. 国際医療交流(外国人患者の受入れ))	40
フロンティアの開拓による成長	41
III. アジア展開における国家戦略プロジェクト	
(6. パッケージ型インフラ海外展開)	41
(7. 法人実効税率引下げとアジア拠点化の推進等)	42
(8. グローバル人材の育成と高度人材等の受入れ拡大)	42
(9. 知的財産・標準化戦略とクール・ジャパンの海外展開)	43
(10. アジア太平洋自由貿易圏(FTAAP)の構築を通じた経済連携戦略)	44
IV. 観光立国・地域活性化における国家戦略プロジェクト	
(11. 「総合特区制度」の創設と徹底したオープンスカイの推進等)	45
(12. 「訪日外国人3,000万人プログラム」と「休暇取得の分散化」)	45
(13. 中古住宅・リフォーム市場の倍増等)	46
(14. 公共施設の民間開放と民間資金活用事業の推進)	46
成長を支えるプラットフォーム	47
V. 科学・技術・情報通信立国における国家戦略プロジェクト	
(15. 「リーディング大学院」構想等による国際競争力強化と人材育成)	47
(16. 情報通信技術の利活用の促進)	48
(17. 研究開発投資の充実)	48
VI. 雇用・人材分野における国家戦略プロジェクト	49
(18. 幼保一体化等)	49
(19. 「キャリア段位制度」とパーソナル・サポート制度の導入)	50
(20. 新しい公共)	50
VII. 金融分野における国家戦略プロジェクト	51

(抜粋)

(6) 雇用・人材戦略

～「出番」と「居場所」のある国・日本～

【2020 年までの目標】

『20～64 歳の就業率 80%、15 歳以上の就業率 57%』、『20～34 歳の就業率 77%』、『若者フリーター数 124 万人、地域若者サポートステーション事業によるニートの進路決定者数 10 万人』、『25 歳～44 歳までの女性就業率 73%、第 1 子出産前後の女性の継続就業率 55%、男性の育児休業取得率 13%』、『60 歳～64 歳までの就業率 63%』、『障がい者の実雇用率 1.8%、国における障がい者就労施設等への発注拡大 8 億円』、『ジョブ・カード取得者 300 万人、大学のインターンシップ実施率 100%、大学への社会人入学者数 9 万人、専修学校での社会人受入れ総数 15 万人、自己啓発を行っているの労働者の割合：正社員 70%、非正社員 50%、公共職業訓練受講者の就職率：施設内 80%、委託 65%』、『年次有給休暇取得率 70%、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合 5 割減』、『最低賃金引上げ：全国最低 800 円、全国平均 1000 円』、『労働災害発生件数 3 割減、メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合 100%、受動喫煙の無い職場の実現』

これらの目標値は、内閣総理大臣主宰の「雇用戦略対話」において、労使のリーダー、有識者の参加の下、政労使の合意を得たもの。また、これらの目標値は、「新成長戦略」において、「2020 年度までの平均で、名目 3%、実質 2%を上回る成長」等としていることを前提。

(雇用が内需拡大と成長力を支える)

内需を中心とする「需要創造型経済」は、雇用によって支えられる。国民は、安心して働き、能力を発揮する「雇用」の場が与えられることによって、所得を得て消費を拡大することが可能となる。雇用の確保なくして、冷え切った個人消費が拡大し、需要不足が解消することはない。

また、「雇用・人材戦略」は、少子高齢化という制約要因を跳ね返し、「成長力」を支える役割を果たす。少子高齢化による「労働力人口の減少」は、我が国の潜在的な成長エンジンの出力を弱めるおそれがある。そのため、出生率回復を目指す「少子化対策」の推進が不可欠であるが、それが労働力人口増加に結びつくまでには 20 年以上かかる。したがって、今すぐ我が国が注力しなければならないのは、若者・女性・高齢者など

潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加を促進し、しかも社会全体で職業能力開発等の人材育成を行う「雇用・人材戦略」の推進である。

（国民参加と「新しい公共」の支援）

国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場やさまざまな社会活動に参加できる社会（「出番」と「居場所」）を実現し、成長力を高めていくことに基本を置く。

このため、国民各層の就業率向上のために政策を総動員し、労働力人口の減少を跳ね返す。すなわち、若者・女性・高齢者・障がい者の就業率向上のための政策目標を設定し、そのために、就労阻害要因となっている制度・慣行の是正、保育サービスなど就労環境の整備等に2年間で集中的に取り組む。

また、官だけでなく、市民、NPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野において、共助の精神で活動する「新しい公共」を支援する。

（成長力を支える「トランポリン型社会」の構築）

北欧の「積極的労働市場政策」の視点を踏まえ、生活保障とともに、失業をリスクに終わらせることなく、新たな職業能力や技術を身につけるチャンスに変える社会を構築することが、成長力を支えることとなる。このため、「第二セーフティネット」の整備（求職者支援制度の創設等）や雇用保険制度の機能強化に取り組む。また、非正規労働者を含めた、社会全体に通ずる職業能力開発・評価制度を構築するため、現在の「ジョブ・カード制度」を「日本版 NVQ (National Vocational Qualification)」へと発展させていく。

※NVQ は、英国で 20 年以上前から導入されている国民共通の職業能力評価制度。訓練や仕事の実績を客観的に評価し、再就職やキャリアアップにつなげる役割を果たしている。

（地域雇用創造と「ディーセント・ワーク」の実現）

国民の新たな参加と活躍が期待される雇用の場の確保のために、雇用の「量的拡大」を図る。このため、成長分野を中心に、地域に根ざした雇用創造を推進する。また、「新しい公共」の担い手育成の観点から、NPO

や社会起業家など「社会的企業」が主導する「地域社会雇用創造」を推進する。

また、雇用の安定・質の向上と生活不安の払拭が、内需主導型経済成長の基盤であり、雇用の質の向上が、企業の競争力強化・成長へとつながり、その果実の適正な分配が国内消費の拡大、次の経済成長へとつながる。そこで、「ディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）」の実現に向けて、「同一価値労働同一賃金」に向けた均等・均衡待遇の推進、給付付き税額控除の検討、最低賃金の引上げ、ワーク・ライフ・バランスの実現（年次有給休暇の取得促進、労働時間短縮、育児休業等の取得促進）に取り組む。

《21 世紀の日本の復活に向けた 21 の国家戦略プロジェクト》

(21 の国家戦略プロジェクトの選定)

「新成長戦略」においては、各戦略分野での成果を確実なものとするため、規制の緩和や府省の壁を乗り越えた推進体制を構築するとともに、成長を支えるプラットフォームに「金融戦略」を加え、7つの戦略分野における有効な施策を選定している。そのうち、経済成長に特に貢献度が高いと考えられる21の施策を、国家戦略プロジェクトとし、これをブレークスルーとして、各分野の攻略を強力に進めることにする。

21 の国家戦略プロジェクトは、第2章にある経済成長に大きな貢献が期待される分野から、政策の優先順位の判断基準に照らして選定する。

(略)

19. 「キャリア段位」制度とパーソナル・サポート制度の導入

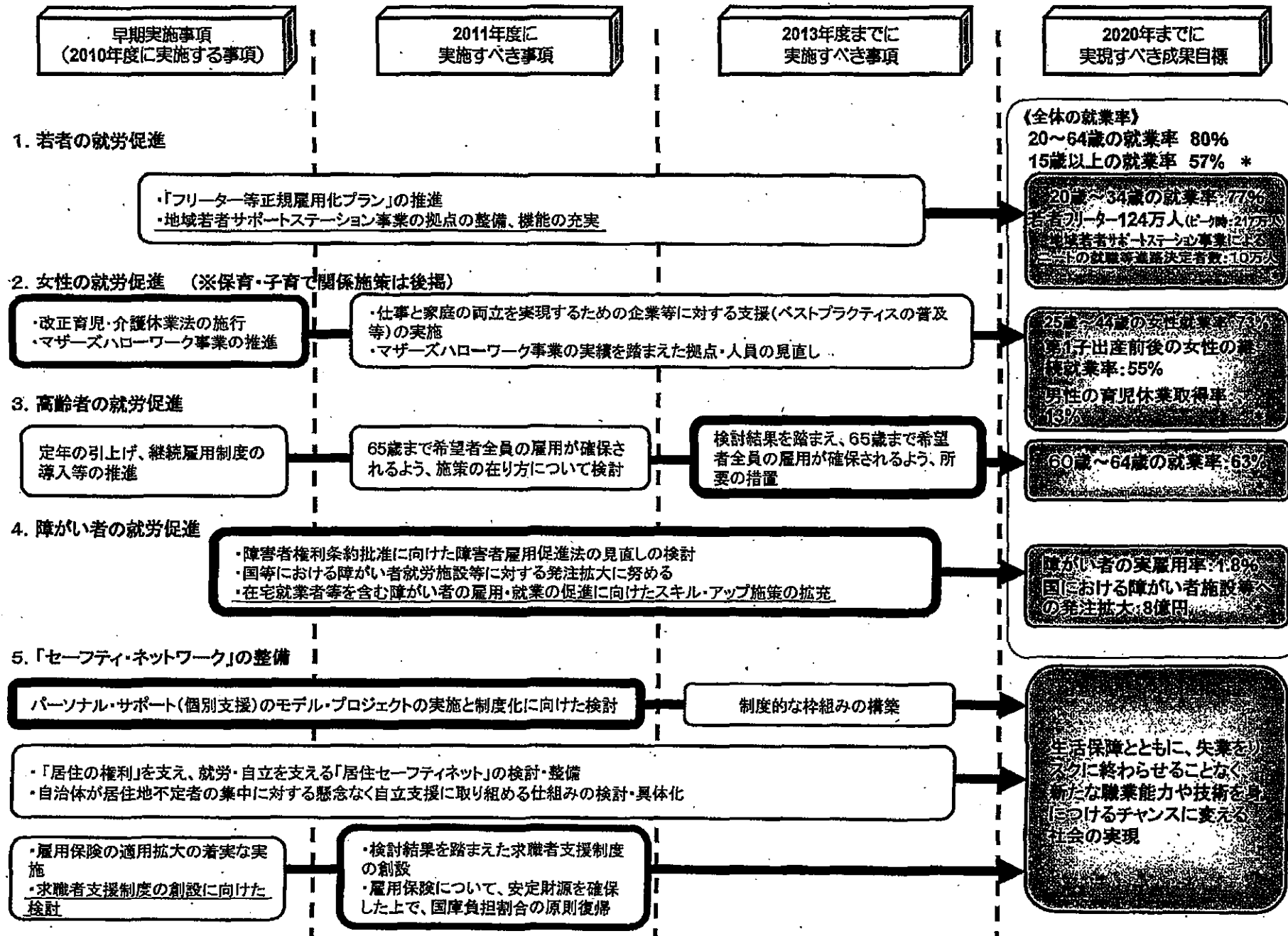
時代の要請に合った人材を育成・確保するため、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ制度」では、介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野を中心に、英国の職業能力評価制度 (NVQ: National Vocational Qualification) を参考とし、ジョブ・カード制度などの既存のツールを活用した『キャリア段位』を導入・普及する (日本版 NVQ の創設)。あわせて、育成プログラムでは、企業内 OJT を重視するほか、若者や母子家庭の母親など、まとまった時間が取れない人やリカレント教育向けの「学習ユニット積上げ方式」の活用や、実践キャリア・アップ制度と専門学校・大学等との連携による学習しやすい効果的なプログラムの構築を図る。

同時に、失業をリスクに終わらせず、新たなチャンスに変えるための「セーフティ・ネットワーク」の実現を目指し、長期失業などで生活上の困難に直面している人々を個別的・継続的・制度横断的に支える「パーソナル・サポート」を導入するほか、就労・自立を支える「居住セーフティネット」を整備する。

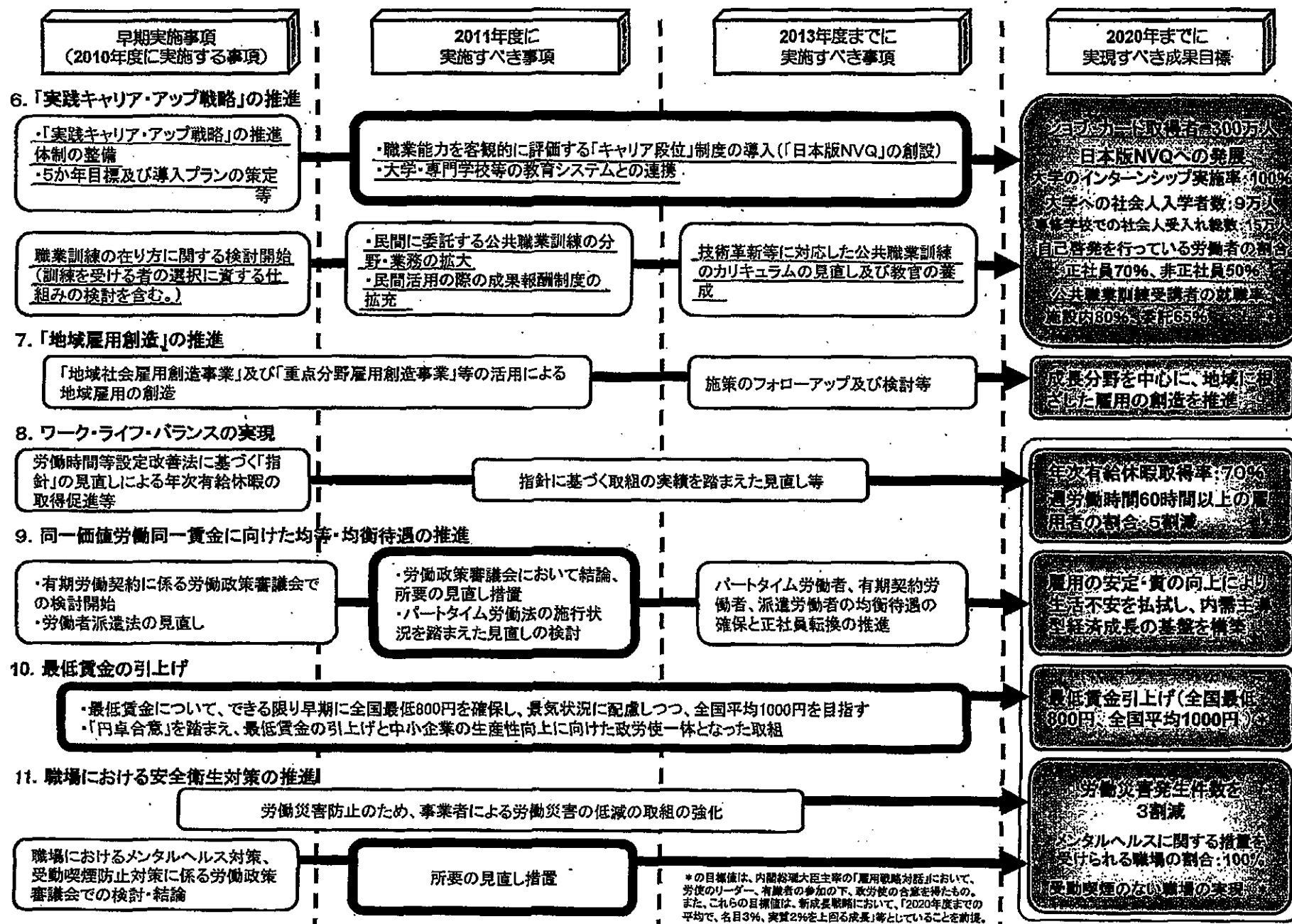
(別表)

成長戦略実行計画（工程表）

VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～ ①



VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～ ②



*の目標値は、内閣府大臣主催の「雇用戦略対話」において、労使のリーダー、有識者の参加の下、政労使の合意を得たもの。また、これらの目標値は、新成長戦略において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」等としていることを前提。